

جامعة باتنة 01

كليّة الحقوق والعلوم السّياسية

قسم الحقوق

اَلْقَوَاعِدْ اَلدُّولِيَة لِلْعَمَلْ اَلْمُكَرِّسَة لِمَبْدَأْ اَلْمُسَاوَاةِ وعَدَمِ التَّمْييزِ فِي التَّوظِيفِ والْاسْتِخْدَامِ

أطروحة مقدّمة لِنيْل شهادة دكتوراه علوم في العلوم القانونية

تخصُّص: قانون عام

إعداد الطّالبة:

ثوابتي إيمان ريما سرور

إشراف الأستاذة الدكتورة:

أ.د.عواشرية رقيّة

لجنة المناقشة:

اللّقب والاسم	الرّتبة العلميّة	الجامعة الأصليّة	الصّفة
أ.د. بنيني أحمد	أستاذ التّعليم العالي	جامعة باتنة 01	رئيساً
أ.د. عواشرية رقيّة	أستاذ التّعليم العالي	جامعة باتنة 01	مُشرفاً ومُقرراً
أ.د. رحاب شادية	أستاذ التّعليم العالي	جامعة باتنة 01	عُضواً مناقشاً
أ.د.لحرش عبد الرّحمان	أستاذ التّعليم العالي	جامعة باجي مختار – عنابة	عُضواً مناقشاً
أ.د. بن داود إبراهيم	أستاذ التّعليم العالي	جامعة زيان عاشور – الجلفة	عُضواً مناقشاً
أ.د. بودريوة عبد الكريم	أستاذ التّعليم العالي	جامعة ع.الرحمان ميرة– بجاية	عُضواً مناقشاً

السّنة الجامعيّة:2015/2014

"وَقْفَةُ شُكْرٍ وتَقْدِيرٍ"

نَشْكُرُ اللّه عَزّ وجَلَّ على نِعمِهِ وجُودِهِ الّذي بِحَمْدِهِ تمَّ هذا العملْ سائِلِين إيّاه أَنْ يَنْفَعَنَا بِمَا علّمَنَا ويَزِيدَنَا عِلماً. والصّلاة والسّلام على سَيّدِنا محمد خَيْرَ خَلْقِهِ، خاتِم الأنبياء والمُرسلين. أمّا بَعْدُ،

نُقَدّمُ عظِيمَ شُكْرِنَا وفائِق تقديرِنَا للأُسْتَاذة المُشرِفَة الدُّكتورة"عواشْرِيَّة رُقَيّة" الَّتي مَنَحَتْنَا مِنْ وَقْتِهَا الثَّمِينْ وأَفَادَتْنَا بِعِلْمِهَا الْغَزِيرِ.

ولَا يَفُوتُنَا أَنْ نَتَقدَّمَ بالشُّكْرِ المَوْصُولِ وخالِصِ التّقديرِ إلى الأساتذة الأَفَاضِلْ أعضاء لُجْنة الْمُناقشة، عَلَى تَكَرُّمِهِمْ وتَشْرِيفِهِم لَنَا بالْمُشَارَكَة في مُنَاقشة موضُوع هذه الرّسالة، وعَلَى دَعْمَهِمُ لِمَوْضُوعِ الْبَحْثِ بِجُمْلَةٍ مِنَ النّصَائِحِ والتَّوْجِيهَاتِ.

كما نَتَقدّمُ بالشُّكْرِ الْجَزِيلِ لِكُلِّ مَنْ قَدَّمَ لَنَا يَدَ الْعَوْن والْمُسَاعَدَةِ مِنْ أساتِذَة، إطَارات وعمَّال كُلِيّة الحُقُوق والعُلُوم السّياسية بجامعتَيْ باتنة 01وسطيف02.

الطّالبة: ثوابتي إيمان

"إِهْدَاءْ"

أُهْدِي هَذَا الْعَمَلْ الخَالِصْ فِدَاءاً لِرُوحِ أَخِي الشّقِيقِ المْغْفُورِ لَهُ بِإذْنِ اللهِ تَعَالَى " ثوابتي نزيم مُحسن".

إِلَيْكُمَا نُورِي وبَصِيرَتِي، "أَبِي" و"أُمي".

إِلَيْكَ جُودِي وسَنَدِي، زَوْجِي "حسّان".

إِلَيْكِي تَوْأَمِي وحُبِي، أُخْتِي "لَمْيَاءْ".

إِلَيْكُم فُؤَادِي ونُورَ عُيُونِي، أَوْلَادِي:مُنى، نزيم،عمّار ووِسَامْ.

وإِلى جَمِيعِ أَفْرَادِ عائِلَتِي.



"إيمان"

"لقدْ أثْبَتَتْ التجربة أنَّ التّنمية الاقتصادية لِوَحْدِها غير كافيةٍ، بَلْ يجبُ العملُ سوِيّاً مِنْ أجلِ تمكين جميع الأشخاص مِنَ التمتُّعِ بعملٍ لائقٍ، ومنحِهِم الحماية الاجتماعية الكافية. وتمكين الأشخاص الّذين يُعانون الفقر والتهميش مِنْ توصيلِ مطالِبِهم.

وفي الوقت الّذي نسعى فيهِ لِبُلُوغ أهداف الألفيّة بشأن التّنمية، ونَصِيغَ فيه أُسُس وأهداف برنامج التّنمية لِما بعد 2015، يكُونُ مِنْ واجِبِنا أنْ نَجْعَلْ مِنَ العدالة الاجتماعية حجر الزّاوية لتنميةٍ عادِلة ودائمة للجميع"

(مقتطف من خطاب الأمين العام لهيئة الأمم المتّحدة السيّد "بان كي مون"(***Ban Ki-Moon***) بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للعدالة الاجتماعية، المصادف لتاريخ: 20 فيفري 2014).

❖ ***Sigles et abréviations :***

- ***al. :alinéa.***
- ***B.I.T. : Bureau international du travail.***
- ***C.A. : Conseil d'Administration.***
- ***C.D.E.S.C. : Comité des Droits Economiques, Sociaux et Culturels.***
- ***C.I.S.T. : Conférence internationale des statisticiens du travail.***
- ***C.I.T. :Conférence internationale du travail.***
- ***Comm. :Commission.***
- ***D.D.H.C. : Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.***
- ***D.U.D.H. : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.***
- ***Ibid :Même référence.***
- ***I.J.C.L.L.I.R. :International Journal of comparative Labour Law and Industrial Relations.***
- ***I.L.C. : International Labour Conference.***
- ***I.L.O. : International Labour Office.***
- ***I.L.O. : International Labour Organization***
- ***I.L.R. :International Labour Revew.***
- ***J.C.P.:Juriss-classeur Périodiques.***
- ***J.E.P. :The Journal of Economics Perspective.***
- ***J.W.T.:Journal of World Trade.***
- ***L.G.D.J.:Librairie Générale de droit et de la jurisprudence.***
- ***L.P.A. : Les petites affiches.***
- ***N°. :Numéro.***
- ***Obs. : Observations.***
- ***O.I.T. :Organisation internationale du travail.***
- ***O.N.G. : Organisations Non Gouvernementales.***
- ***O.N.U. : Organisation des Nations Unies.***
- ***Op.cit : Opuscule cité.***
- ***p. :page.***
- ***para. :paragraphe.***
- ***pp. : de la page à la page.***
- ***P.U.F. :Presses Universitaires de France.***
- ***Rapp. gén.:Rapport général.***
- ***R.B.D.I. :Revue Belge de Droit International.***
- ***R.C.A.D.I. :Recueil des cours de l'académie du droit international.***
- ***R.D.P. :Revue du droit public.***
- ***R.F.D.P. : Revue Française du droit public.***
- ***R.I.T. :Revue internationale du travail***
- ***S.D.N. :Société des Nations.***
- ***ss. ; suivantes.***
- ***U.N. : United Nations.***
- ***Vol. :Volume.***

مُقَدِّمَة

يُمثّل التّمييز بَيْنَ الأفرادِ والأَجْنَاسِ ظَاهرةً مُعقّدةً ذاتَ أَوْجُهٍ وصُورٍ مُتعدّدة، وذاتَ جُذُورٍ عميقةٍ، تَمْتَدُّ إلى زمنٍ بعيدٍ، لا هِيَّ مُلازِمَةَ لِعَالَمِ العمل، ولا هِيَّ محدُودة بمرحلةٍ تاريخيّةٍ مُعيّنة.

فقدْ ارْتَبَطَ هذا المفهُوم، دائماً، ومنذُ العُصُورِ القدِيمة والحضارات الإنسانيّة الأُولى، بوُجُودِ الحقّ أَصْلاً؛ حيث سادَتْ المجتمع الإنساني– ومِنْهُ المجتمع العربيّ– قَبْلَ الإسلام، العَصَبيَّة، العَنصُريَّة، التفاخُرُ بالأنسَابِ، ومُحاولات التمايُزْ الفردي.

ومِنْ مُنطلَقِ التكريمِ الإلهيِّ للإنسانْ، رَفَعَ الإسلامُ كُلَّ امتيازٍ بَيْنَ الأجناسِ البشريّة، وقرّر أنّ الْجميع مِنْ خَلْقِ الله الواحِدِ الأَحَدِ، وأنَّ الكُلّ يَنْدَرِجُ في النّوع الإنساني في الجِنْسِ والفَضْلِ والخاصّة وشَرَفِ الاستعدادِ بذلك لِبُلُوغِ أعلى درجات الكَمَال، الّذي أَعَدَّهُ الله للنّوع الإنساني، عُموماً.

وتأتي عَظَمَةُ تعاليمِ الدّين الإسلاميِّ في هذا المجالِ؛ فلِأَوَّل مرّةٍ في تاريخِ الإنسانيّة، شريعةٌ وتعاليمٌ تُوجّهُ للإنسانيّة كلّها، وتَعتَبِرُ كُلّ إنسانٍ على ظَهْرِ الأرضِ أهلاً لتقبُّل الحُقُوقِ والالتزامِ بالواجبات كأيّ إنسانٍ آخرَ، وأنَّ كُلاًّ مِنَ الأصلِ، الجِنْسِ واللّون، لا يُمكِنُ أنْ يُفرّقَ بَيْنَ إنسانٍ وآخر أمام القانون.

وقدْ وَضَعَتْ الشّريعة الإسلامية المساواة وعدم التمييز في مصافِّ الأُسُسِ والمبادئ العامة الّتي تَحْكُمُ العلاقات والسّلوك الإنساني، لِتُمثّل مُقوّمات أساسيّة للنّظام العام الإسلامي الّتي يُحْظَرُ الخروجُ عليها أو المساسُ بها بأيّ شكلٍ مِنَ الأشكالِ. وبالتّالي، فَهِي تَرْقَى، بَلْ وتَسُودُ، على مختلف الحقوق والحريّات الإنسانيّة الأُخرى.

فقدْ قَامَ الإسلام على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين النّاس، فَلَا فَضْلَ لِعَرَبيٍّ على عَجَميٍّ إلاّ بالتّقوى والعملِ الصّالح، وفي ذلك، قولُهُ تعالى:{ **يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ**}[1]، وقولُهُ **(صلّ اللّه عليه وسلّم)**،"**إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ قَدْ أَذْهَبَ عَنْكُمْ عُبِّيَّةَ الْجَاهِلِيَّةِ وَفَخْرَهَا بِالآبَاءِ، مُؤْمِنٌ تَقِيٌّ وَفَاجِرٌ شَقِيٌّ، وَالنَّاسُ بَنُو آدَمَ وَآدَمُ مِنْ تُرَابٍ، لَيَنْتَهِيَنَّ أَقْوَامٌ فَخْرَهُمْ بِرِجَالٍ أَوْ لَيَكُونُنَّ أَهْوَنَ عَلَى اللَّهِ مِنْ عِدَّتِهِمْ مِنْ الْجِعْلانِ الَّتِي تَدْفَعُ بِأَنْفِهَا النَّتَنَ**"[2].

وإنْ كان مبدأ المساواة وعدم التمييز قدْ عُرِفَ في الشّريعة الإسلامية مِنْ أربعةِ عشر**(14)** قرناً؛ فإنّ القوانين الدستورية والنّظُم السّياسية في دول أوروبا، لَمْ تَعْرِفْهُ إلاّ في أواخِرِ القرن الثامن عشر**(18 م.)** وبداية القَرْنِ التاسع عشر **(19م.)**، وبالخُصُوص، بَعْدَ قيام الثّورة الفرنسية **(1789)**. ومِنْهُ اعتُبِر مبدأ المساواة وعدم التمييز، على مستوى التنظيم الوَضْعِي، المدخل الرّئيسي للوُصُولِ إلى الدّيمقراطية وكفالَة الحريّات، فشكّل الباعث والهدف الأسمى للثّورات الكبرى في العالمِ المعاصرِ، وكان **لإعلان الاستقلال الأمريكي**، الصّادر في **04** جويليه **1776**، الأسبقِيّة في تَوْضِيح حقيقة أنّ النّاس جميعاً متساوون، وأنّ الخالِقَ قدْ مَنَحَهُمْ حقوقاً أساسيّةً لا يُمكِن سَلْبهم إيَّاها. وتَلَاهُ في هذا التأكيد، **الإعلان الفرنسي لحقوق وواجبات الإنسان والمواطن**، المُعتَمَدْ عام **1789**، ثمّ

---

[1] سورة الحجرات، الآية: **13**.

[2] رواه أبو داود، وحسّنه الألباني في صحيح الجامع.

تَعَاقَبَتْ الدساتير والقوانين الأساسيّة الوطنيّة والقواعد الدولية، في النّص على المساواة وعدم التمييز، والتأكيد على قدُسيتِهِما وضرورة العمل في إطارِهِمَا ووِفْقاً لَهُمَا.

واتّخذ الإقرار القانوني للمساواة وعدم التمييز مَنَاحِي مُختلفة ومُتضاربة؛ أحياناً كمفهومَيْنِ مُسْتَقِلَيْن، وأحياناً أُخرى كمفهومَيْنِ مُتداخِلَيْنِ. فقدْ كانت الغايةُ المَرْجُوَةُ في الماضِي مِنْ وَضْعِ وصِيَاغَةِ نُصُوصٍ دستوريّة أو تشريعيّة تُكرّس مبدأ المساواة أمام القانون، تكمُنُ، أساساً، في القَضَاءِ على الحَصَانَاتِ والامتيازات المُقرّرة، آنذاك، لبعضِ الأشخاص أو بَعْضِ المجموعات؛ والتزام الدولة في ذلك، لَمْ يَكُنْ لِيَتَعَدّى الالتزام بِعَدَمِ التدخّل والحِيَاد.

وتَطَوَّرَ مفهومُ ونطاقُ مبدأ المساواة وعدم التمييز، تدريجياً، على نَحْوٍ واسِعٍ وفعّال في الوقت ذاتِهِ؛ حيث تمَّ الاعترافُ **بالمساواة** في مقامٍ أوّل، ثمَّ اقْتَرَنَتْ المساواة– في مقامٍ ثانٍ– بمفهوم **عدم التمييز**، وتمّ تقريرُهُمَا، في البداية، كمبدأَيْنِ مُستقلَيْن ومُتكامليْن. ومِنْ ثمّ، كمبدأيْن مُتداخليْن، ووُصُولاً إلى اعتبارِهِمَا مفهوميْن مُتداخليْن ومُتلازميْن يَسْتَحِيلُ الفَصْلُ بينهُمَا على اعتبارِ أنّ **عدم التمييز يُعدُّ شرطاً لازماً وأساسياً لتحقيق المساواة وأنّ إحلال المساواة يقتَضِي بالضّرورة حَظْرَ جميعِ المُعاملات الّتي مِنْ شأنِهَا أنْ تُشكّل تمييزاً أو استبعاداً أو تفضيلاً في المُعاملة وفي الفُرص.**

وهكذا، أقرّ جانبٌ مِنَ الفقه المُعَاصِرِ [1]، بأنّه، وفي مجالِ التكريس القانوني لحقوق الإنسان، يَقْتَرِنُ كِلَا المفهومَيْنِ(**المساواة وعدم التمييز**) تَحْتَ مِظَلَّة قانون حقوق الإنسان، لِيُشكِّلاَ المبدأ ذاتِهِ؛ حيث أَصْبَحَ مِنْ مسؤولية الدولة– ليس فَقَطْ الالتزامُ بِعَدم التدخّل– بَلْ أيضاً، الالتزامُ بتشجيعِ المساواة مِنْ خلالِ اتِّخاذِ مجموعة مِنَ التّدابير والإجراءات الّلازمة مِنْ أجلِ تحقيقِ المساواة الفعليّة، والهادفة؛ أساساً، إلى القَضَاء التدريجيّ على التمييز والتفرقة العنصرية، واستثناءاً، إلى إعادة التوازن للمراكز القانونية المُستضعفة نتيجة تمايُز الأشخاص في الخصائص الطبيعيّة و/أو الاجتماعية.

وتسْتَدِلُ الباحثة في تَسْنيد الطّرح أعلاه، بِمَا وَرَدَ على لِسانِ الأستاذ"**مصطفى كامل السيّد**"، والّذي يقُولُ:"**إنّ إصلاح حقوق الإنسان، إنّما يُشير إلى وُجُودِ مطالبَ واجبةَ الوفاءِ بِقُدُراتٍ أو مَكَنَاتٍ مُعيّنة، يَلْزَمُ توافُرُهَا على أُسُسٍ أخلاقيّة لكلّ البشر، دونَمَا تمييزٍ فيما بينَهُم على أساس النّوع، أو الجنس، أو الّلون، أو العقيدة، أو الطّبقة، وذلك على قَدَمِ المساواة بينَهُم جميعاً، ودون أن يكون لأيٍّ مِنْهُمْ أنْ يتنازل عنها**"[2].

وهكذا، وبالرّغم مِنْ تبايُنِ المواقِفِ والآراءِ، واختلافِهَا الحادِّ، بشأن **العلاقة بيْن المساواة وعدم التمييز** كمفهومَيْنِ أو مبدأَيْنِ؛ إذْ اعْتَبَرَهُمَا البعضُ مِنَ الفقهاء مبدأَيْنِ مُستقلَيْن تماماً عن بعضِهِمَا البعض– وهُمُ الأقليّة– بينَمَا اتّجَهَ الفِكْرُ الغالِبُ إلى القَوْلِ بوُجُودِ **علاقة تلازُمِيّة** بَيْنَ **إحلال المساواة وحظر التمييز**، فوَصَفَهَا البعضُ **بالعلاقة التكامليّة**، وذَهَبَ البعضُ الآخرُ إلى حدِّ وَصْفِهَا **بالعلاقة التداخليّة**؛ حيث أَجْمَعَ الفريقُ الأخير– والّذي يُمَثِّلُهُ جانبُ الفقه المُعاصر– على أنّ الحقّ، مَهْماً كانت طبيعتُهُ، ومَهْماً كان مضمُونُهُ، فإنّ إقرارَهُ وتنظيمَهُ لا

---

[1] راجع:
*F.Favennec-Héry & P.Y.Verkindt, **Droit du travail**, 02ème édition, L.G.D.J., Lextenso éditions, Paris, 2009,p.255.*

[2] مصطفى كامل السيد،(**محاضرات في حقوق الإنسان**)، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، **1994/1993**، ص. **08**.

يُمكِنُ أنْ يُقرّر إلاّ على أساس المساواة بَيْنَ جميعِ مَنْ لَهُمْ صلاحيَّةٌ فيهِ، وأنّ أيّ تفرقةٍ أو تمييزٍ يكون الغَرَضُ منه الحِرمانُ مِنَ المزايا المُنحدِرَة عنه يُعدّ سُلوكاً مُنافياً ومحظوراً، وذلك ما سوف تأتي الباحثة إلى التفصيلِ فيهِ لاحِقاً.

ومِنْهُ، أَدْرَكَ رجالُ القانون والقضاء أهميّة الرّابطة التكامليّة بين **الحقّ والمساواة**؛ حيث توصّلوا إلى حقيقةِ أنّ تكريس الحقِّ والاعترافَ بِهِ، لا يُمْكِنُ أنْ يَكتَمِلَ إلاّ إذا قُرِّرَ على أساسِ المساواة بَيْنَ جميعِ فئاتِ البشر، كما أدركُوا أنّ تحقيقَ المساواة يَسْتَلْزِمُ– بالضّرورة– حَظْرَ التمييز، وأنّ أيّ استبعادٍ أو تفضيلٍ على أساس الأصلِ أو اللّونِ أو الجنسِ أو الدّينِ أو الرّأي السّياسي أو النشأة القوميّة أو الأصل الاجتماعي...أو أيّ أساسٍ آخر، مِنْ شأنِهِ الانتقاصُ أو الإخلال بالمساواة في المُعاملة أو بتكافُؤ الفُرَصِ، سَوْفَ يُؤدّي، لَيْسَ فَقَطْ، إلى التّجاوز على الحقِّ وخَرْقِهِ، بَلْ إنّه قَدْ يُفْرِغُ مَضْمُونَ هذا الحقِّ مِنْ مُحتواهُ ويُغيِّرُ مِنْ طبيعتِهِ.

فحقوقُ الإنسانِ حقوقٌ واجبةُ الوفاءِ والإعمالِ لكلِّ إنسانٍ لكونِهِ إنساناً، وأحياناً أُخرى لكونِهِ مُواطناً، وفي حالاتٍ أُخرى لكونِهِ عامِلاً...فهيَّ تَثْبُتُ لكلِّ شخصٍ يتواجدُ في المجالِ القانوني للقاعدة القانونية، ويستحقُّ بصفَتِهِ هذه الاحترامَ والحماية، ويُمكِنُهُ بذلك، المُطالبة بحقِّه، بكلِّ السُّبُلِ والطُّرُق، ومِنْ خلال الإجراءات القضائية... أو غيرها.

ويَقَعُ **الحقُّ في العمل** في مفهومِهِ الشّامل، ضِمن حقوقِ الإنسان وفي مُقدِّمتها؛ حيث لا يُمكِنُ إغفالُ أهميّتِهِ في حياة كلّ إنسانٍ؛ فالعملُ هُو العنصر المُجدِّد لوُجُودِ الإنسان، وتحقيقِ ذاتِهِ وشخصيتِهِ وإشباعِ احتياجاتِهِ، وهو مصدرُ الكرامة الشخصيّة والاستقرار الاجتماعي. كما أنّ للعملِ أهميّةً بالغةً في قيامِ الحضارة الإنسانيّة والمُحافظة عليها بَلْ وتقدّمِهَا، وهو أَحَدَّ الشّروطِ اللّازمة لتحقيق التّنمية المُستدامة ومُواجهة الفقر، ومِحورَ الأساسِ لضمانِ الاستقرار والأمنْ.

فممّا لا شكّ فيه، أنّ أَفْدَحَ المظالِمِ عَبْرَ العُصُورِ هي تلك الّتي عرَفَها العبيدُ بسَبَبِ استرقاقِهِم واستخدامِ قُوّة عملِهِم جَبْراً، وحِرمانِهِم مِنْ حُريّتِهِم، ومُعاناتِهِم الجُوعَ وبُؤسَ الحياة على يَدِ السّادة والملّاك. وانتقلَ هذا الظُّلْمُ والاستغلالُ مِنَ العبيدِ إلى العمّال مع بداية الثّورة الصّناعية؛ حيث عانُوا كثيراً مِنْ انخفاضِ الأجُورِ وسُوءِ أوضاعِ العمل المحفُوفَةِ بالمخاطِرِ، حتّى صَارَتْ مَحَلَّ استنكارِ أصحابِ الضّمَائرِ، وبَدَأَ الثُّوار مِنَ العمّال يَجْهَرُونَ بالشّكوى ويدْعُون لِمُقاومةِ الاستغلالِ وللدّفاعِ عن حقوقِ العمّال، باعتبار أنّ مِنْ واجباتِ الدولة حماية أفرادها الّذين يتعرَّضُون للاستغلالِ، فيَقَعُ عليها التزامٌ بحمايةِ وضمانِ حقّ كلّ أفرادها في العَيْشِ الكريمِ.

وقَدْ عَرَفَتْ مُقاومة العمّال للاستغلالِ في بداياتِهَا، مُواجهة هؤلاء للعمل نفسِهِ وتدميرَ الآلاتِ؛ حيث اعتبَرَهَا العمّال مَصْدَرَ آلامِهِم. لكنّهم، وفي وقتٍ لاحِقٍ، عرفوا المقاومة، وعرفوا مِنْ خِلالها أنّ الحكومات الّتي تَدْعَمُ المُلاّك والمصنّيعين هي المسؤولة عن استغلالِهِم. وانْتَشَرَتْ ثَورَات العمّال ومقاومَتَهُم في كلّ مكانٍ، وفَرَضَتْ على الجميعِ احترام حقوقِ هؤلاءِ، والالتزامَ بسياساتٍ تدعُو للتخفيفِ مِنَ الاستغلال والفقر وتطبيقِ إجراءاتٍ للضّمان الاجتماعي، وتحسين الخدمات الصحيّة والاجتماعية، وإلزامِ الدول والحكومات بذلك، مِنْ خلال مَسِيرةٍ طويلةٍ مِنَ الكِفَاحِ العمّالي والتضحيات العظيمة في سبيلِ الانْعِتَاقِ مِنْ نَيْرِ الاستغلال الرأسمالي.

وأقرّت الحكومات والدول بحقوق العمّال باعتبارها السّبيل لإرساء السّلام العالمي والدّائم، وكانت تلك هي البداية الحقيقيّة للاعتراف بحقوق الإنسان واحترامِهَا. وقدْ ارتبط العمل بالعدالة الاجتماعية، باعتباره وسيلةً للإنتاجِ وللتوزيعِ في ذاتِ الوقتِ؛ فالعمل هو مصدر الثّروة وإنتاجِهَا، وبِهِ يُمْكِنُ توزيعُ عوائدِ الثّروة وقياس عدالةِ توزِيعِهَا.

وعلى هذا الأساس، يقتضِي تكريسُ الحقّ في العمل أنْ يتمتَّع جميعُ الأفراد، بفئاتِهِم المختلفة، ودون تمييزٍ أياً كان أساسُهُ ومصدَرُهُ، بالمساواة في الفُرص والمُعاملة في الحُصُول على منصبِ عملٍ مُناسبٍ ولائقٍ، وفي الاستفادة مِنْ برامج التّدريب والتّوجيه المهنيّ، وكذا، المساواة في تنظيمِ شُرُوطِ وظُرُوفِ علاقة العمل، وفي الاستفادة مِنْ مزايا عقد العمل مع غيرِهِم مِنَ العمّال الّذين يتواجدون في مراكز قانونية مُماثلة.

هذه الحقيقة، أَدْرَكَهَا المجتمع الدولي، ككلّ، وكرّستها المنظمة الدولية للعمل منذ نشأتها سنة **1919**، فاتّخذت شعاراً لها "**إذا أردت السّلام... فازرع عدلاً**". هكذا، حُفِرت تلك الكلمات على حَجَر أساس بِناء المنظمة، باعتبار أنَّ العدل الاجتماعي ليس منحةً، ولا هبةً، ولكنّه شرطٌ لازم لاستقرار السّلام الدولي، الّذي هو– وبِخِبْرَة الإنسانيّة– الشّرط الأساسيّ لاستمرارِ الحياة وتقدّمها.

وقد حَرَص دستور المنظمة الدولية للعمل على تأكيدِ هذا المعنَى، فجاء فيه:" **لمّا لَمْ يَكُنْ هُناك مِنْ سبيلٍ إلى إقامة سلامٍ عالميٍّ ودائمٍ إلاّ على أساسٍ مِنَ العدالة الاجتماعية؛**

ولمّا كانت هُناك ظُروف عملٍ تنطوي على إلحاقِ الظّلم والضّنك والحرمان بأعدادٍ كبيرةٍ من النّاس، فتَوَلّد سخطاً يَبْلُغُ مِنْ جسامتِهِ أنْ يُعرّض السّلام والوِئام العالميَيْن للخطرِ، ولمّا كان مِنَ المُلِحّ تحسينُ الظُّروفِ المذكورة، وذلك مثلاً بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وَضْعُ حدٍّ أقصى لساعات العمل اليوميّة والأسبوعيّة وتنظيمُ عَرْضِ العمل ومكافحة البطالة وتوفيرُ أجرٍ يكفُلُ ظروف معيشةٍ مناسبةٍ وحمايةَ العمّال مِنَ العِلَلِ والأمراض والإصابات النّاجمة عن عملِهِم وحماية الأطفال والأحداث والنّساء وكفالة معاش للشّيخوخة والعَجْزِ وحماية مصالح العمّال المستخدمين في بلدانٍ غير بلدانِهِم وتأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي وتأكيد مبدأ الحريّة النقابية وتنظيم التّعليم المهنيّ والتّقني، وغير ذلك من التّدابير؛

وكذلك، لمّا كان في تخلفِ أيّ أمةٍ عن توفير ظُرُوفِ عملٍ إنسانيّة، عَقَبَةً تُعَطِّلُ جُهُودَ غيرها مِنَ الأُمَمِ الرّاغبَة في تحسين أحوال العمل داخل بلدانها؛

فإنّ الأطراف المُتعاقدة تُقرِّر– مدفوعةً بمشاعر العدالة والإنسانيّة، وبالرّغبة في تحقيق سلامٍ عالميٍّ دائمٍ، وتطلُّعاً مِنْها إلى بُلُوغِ الأهداف المُحدّدة في هذه الدّيباجة– إقرار دستور منظمة العمل الدولية، التّالي نَصُّهُ"[1].

---

[1] وتجب الإشارة في هذا الشّأن، أنّ النّص الأصلي لدستور المنظمة الدولية للعمل، الموضوع عام **1919**، قد عُدّل بموجب تعديل عام **1922** الّذي بدأ نفاذُهُ بتاريخ: **04** جوان **1934**، وبصكٍّ تعديل عام **1945** الّذي بدأ نفاذُهُ بتاريخ: **26** سبتمبر **1946**، وبصكٍّ تعديل **1946** الّذي بدأ نفاذُهُ بتاريخ: **20** أفريل **1948**، وكذا، بصكٍّ تعديل **1953** الّذي بدأ نفاذُهُ في الفاتح من نوفمبر **1974**.

المكتب الدولي للعمل: (**دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة**)، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2012**.

وتَشهدُ هذه الكلمات الوارِدَة في دستور المنظمة على مدى افتقاد الإنسانيّة للعدالة الاجتماعية، ومدى احتياجِهَا لهذه العدالة والمساواة لتحقيق السّلام العالمي.

كما وَرَدَ في ديباجة الدستور التأسيسي للمنظمة (1919)، التّأكيد على مبدأ "**تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل**" كأحدِ مُستلزمات إقامة السّلام العالمي والعدالة الاجتماعية، ومثّل ذلك البَذْرَةَ الأُولى لإقرارِ مبدأ المساواة وعدم التمييز في مجال العمل.

وقد كان إقرارُ هذا المبدأ، ضرورةً تاريخيةً، أَمْلَتْهَا صُوَرُ البُؤسِ، الحِرْمَانِ والاستبدادِ الّتي تَعَرَّضَ لها ملايينُ العمّال في مرحلةِ ما قَبْلِ الحرب العالمية الأولى؛ حيث كانت الأوضاع الاجتماعية والعمّالية الوطنيّة دون مُستوى، وفَرَضَتها ظُرُوفُ العمل السّيئة والتمييز في الاستخدام، ودَعَّمَتْها الرّغبة في حماية مصالح الطّبقة العاملة وتحسين ظُرُوفِهَا، والقضاء على التفرقة والاستغلال الّذي تتعرّض له العديدُ مِنْ فئات العمّال المُهمّشة والمُسْتضْعفة.

وهكذا، كرّست المنظمة الدولية للعمل كلّ جهودِهَا مِنْ أجلِ حماية جميع فئات العمّال، وإقرار قواعد دولية تُغذّي كافّة مراحل التوظيف والاستخدام، على قَدَمٍ مِنَ المساواة وتكافُؤ الفُرَص. واعْتَبَرَتْ المنظمة، **التمييز** في حدّ ذاتِهِ، مُهيناً ومُنافياً للكرامة الإنسانيّة ولحريّة العمل، فجاء نشاطُها التشريعي في هذا المجال مُستهدفاً لغايةٍ ذات طبيعةٍ مزدوجة:**الأولى**، استبعادُ عدم المساواة والتمييز في أماكن العمل، و**الثانية**، تشجيعُ المساواة في التوظيف وفي تنظيم شُرُوطِ العمل، وفي الاستفادة من المزايا والحُقُوق المتّصلة بعقد العمل.

وعاوَدَتْ الإنسانيّة التّأكيد على المبدأ ذاتِهِ، مِنْ خلال **إعلان فيلادلفيا (1944)**؛ حيث وَرَدَ النصُّ ضِمن **البند الثاني** مِنْهُ، كالتّالي:" **لمّا كان المؤتمر يُؤمن بأنّ التّجربة قدْ أَثْبَتَتْ كُلياً صحَّة ما ذَكَرَهُ دستور منظمة العمل الدولية مِنْ أنّه لا سبيل إلى إقامة سلامٍ عالميٍّ ودائمٍ إلاّ إذا بُنِيَّ على أساسٍ مِنَ العدالة الاجتماعية، فإنّه يؤكِّد:**

(أ) أنّ لجميع البشر، أياً كان عرقُهُم أو مُعتقدُهُم أو جنسُهُم، الحقّ في العمل مِنْ أجلِ رفاهيتِهِم الماديّة وتقدّمِهِم الرّوحي في ظُرُوفٍ تُوَفّر لَهُمْ الحريّة والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافُؤ الفُرص؛

(ب) أنّ توفير الظُّروف الّتي تسمحُ بالوُصُول إلى ذلك، يجبُ أنْ يُشكّل الهدف الأساسيّ لكلّ سياسةٍ وطنيّةٍ ودوليةٍ"[1].

وتماشيّاً مع ذلك، طُرِحت المسائل المتعلّقة بموضوع المساواة وحظر التمييز– في بداية نشاط المنظمة الدولية للعمل– على نحوٍ مُجزّأ، وشكّلٍ متفرّقٍ، ومِنْ زَوَايا مختلفة؛ حيث كان السّعي مُتّجهاً لحماية فئات خاصّة مِنَ العمّال، وهي الأكثر ضُعفاً والأقلّ حظاً في سوق العمل، ضدّ صُورٍ وأشكالٍ مِنَ التمييز والتفرقة صَعْبَةُ الاحتمالِ، مِنْ جهةٍ، أو حماية كافّة العمّال ضدّ بعض التجاوزات الصّارخة فيما يتعلّق بعلاقة عملِهِم، مِنْ جهةٍ أُخرى.

---

[1] **(إعلان فيلادلفيا)**، اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **26** في ماي **1944** بمدينة **فيلادلفيا**. وَرَدَ ضمن: المكتب الدولي للعمل: **(دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة)**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2012**.

ولَمْ يَشْهَد نشاط المنظمة، تكريساً فعّلياً وتنظيماً قاعديّاً، للمبدأ المُقرّر ضِمن نصوصها الدستورية، الرّامي للقضاء على جميعِ أشكالِ وصُوَرِ التمييز والتفرقة في العمل، وتشجيع المساواة وتكافؤ الفرص، حتّى سنة **1958**، وتجسّد ذلك، بصدور الاتفاقية رقم: **111** بشأن **التمييز في التوظيف والاستخدام**، والتوصية رقم: **111**، المكمّلة لها.

وقد مثّل، آنذاك، إقرارُ هاتيْنِ الوثيقتَيْنِ، خُطوةً جديدةً بموجِبِهَا وُضِعَتْ، ولأوّل مرّة، قواعد تنظيميّة بهذا الشّأن، تخصُّ جميع الفئات العمّالية، وتمسُّ بكافة جوانب الاستخدام وعلاقة العمل، تُعالج المسألة، على نحوٍ إيجابي، تلتزم فيه كلّ الدول الأعضاء في المنظمة، بتكريس الآليات الملائمة، ضمن سياسةٍ وطنيّةٍ تهدِفُ إلى تحقيق المساواة في مجال العمل، ومِنْهُ، القضاء على سياسة التمييز والتفرقة على جميع المستويات، وبالنسبة لكلّ الفئات العمّالية.

غير أنّه، ورغم انطلاق كلّ تلك النّداءات النبيلة، مُنْذُ ما يتعدّى عقداً مِنَ الزَّمَنِ، مازال هناك أكثر مِنْ **1.39 مليار** عاملٍ مِنَ الّذين يكُدّون لِصُنع خيْر البشريّة يَعيشُون هُم وأُسَرِهم تحت خطِّ الفقر **(02 دولار في اليوم)**، ومِنْهُم **550 مليون** عاملاً لا تتجاوز دُخولهم عَتَبات الفقر المُدْقِع **(دولار واحد** في اليوم)، غير **185.9 مليون** شخص يُعانُون مِنَ البطالة[1]، الأمر الذي يُظهر أهميّة هذه الدِّراسة ويُحفِّزُ الباحثة إلى إيلاء الموضوع اهتماماً بالغاً، وتناولِهِ بالبحث والتحليل.

كما أنّه تجدرُ الإشارة بأنّ الإحصائيات والبيانات المقدّمة في مختلف الدول، عموماً، وفي الجزائر على وجهٍ أخصّ، بشأن التمييز والاستغلال الّذي تتعرّضُ له العديد مِنْ فئات العمّال– ويتعلّق الأمر بالفئات الأقلّ حظاً والأكثر استعباداً، ونخص بالذّكر: النّساء، صغار السنّ، ذوي الاحتياجات الخاصّة، المهاجرين واللّاجئين، وعمّال القطاع غير المنظم كعمال المنازل والعمال المؤقتين ...وغيرهم من الفئات المضطهدة– تَجْعل موضوعَ الدراسة مِنَ الأولويات الجديرة بالبحث والمُعاينة، بقصد تحليل الأوضاع واستخلاص مواطِنْ الضُّعف ووسائلَ مُعالجتها.

- **إشكالية الدّراسة**

من خِلال المُعطيات المقدّمة أعلاه، وفي سِيَاق البحث والدّراسة بخُصُوص مضمون ونطاق "**مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام**" ضِمن القواعد الدولية الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، يُطرح تساؤل رئيسي يتمحْوَر، أساساً، حول ما يلي: **هل يُمْكِنْ القَوْلُ في الوقت الحاضر، وبعْدَ قُرابة مئة عامٍ من النّشاط، أنّ المنظمة الدولية للعمل قدْ توصّلت إلى إرساء الإطار القاعدي الأدنى الّذي يضمنُ لكلّ شخصٍ حقَّه في التوظيف والاستخدام على قَدَمِ المساواة مَعَ غيرِهِ مِنْ بنِي جنسِهِ ودونَمَا تمييزٍ أياً كانَ، بما يُحقِّق لهُ الاستقرار الوظيفي والأمن الاجتماعي والاقتصادي؟**

[1] المكتب الدولي للعمل: **(الاستخدام في العالم)**، تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2005**، ص. **24**.

ويَنْدَرِجُ تحت هذا السّؤال الرّئيسي، السّؤالين الفرعيين التّاليين:

هل شَمِلَتْ القواعد الدولية للعمل المُقرِّرَة للمساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، كافّة فئات الأشخاص، باختلاف خصائصِهِم الطّبيعيّة والاجتماعية؟

وهل تمكّنت المنظمة من تحقيق حماية قانونية شاملة لكافّة مراحل التوظيف والاستخدام، تَضْمَنُ لكلّ شخصٍ الحصُول على عملٍ لائقٍ وحماية اجتماعية كافية على قدم المساواة ودونما تمييز؟

- **أهداف الدّراسة**

إنَّ المُتتبّع للحركة التشريعية ذات الطّابع الدولي، ولاسيما في مجال قانون العمل والقوانين ذات الصِّبغة الاجتماعية، يُدرك اليوم وأكثر مِنْ أيّ وَقْتٍ سَابِقٍ، تَرَاجُعَ خُصُوصِيّة القوانين الوطنيّة لصالح القواعد الدولية. فالقوانين الوطنيّة أَخَذَتْ تتخلّى في عصرنا الحاليّ، عَصْرَ العولمة والانفتاح القانوني والتشريعي، عن بُعدها الوطني المحدُود الإطار إلى آفاقِ البُعد الدولي المُنفَتِحْ، لِيغدُو الإنسان فرداً في مجتمعٍ إنسانيٍّ ذا طابع دولي أكثر مِنْهُ مُواطناً في حُدُودِ دولةٍ، يَطْغَى فيها مفهوم **السّيادة** على مفهوم **الإنسانيّة**، الأمرُ الذي يُملي ضرورة حماية آدميّة الإنسان في مُختلف المجالات، بما فيها منظومة قانون العمل.

ولعلّ أكثر الفرضيات الّتي تُنتهك فيها آدميّة الإنسان العامِل تُوجَدُ في بيئةِ العمل في معناها الواسِع، سواء خلال مرحلة البَحْث عن العمل، أو أثناء القيام به، أو حتّى بَعْدَ تَرْكِهِ؛ لذلك يَحْتَلُ تحديدُ نطاق مبدأ المساواة وعدم التمييز ضِمن القواعد الدولية للعمل الّتي أَرْسَتْهَا المنظمة الدولية للعمل، مكانةً بالغةَ الأهميّة، تَسْعَى مِنْ خلالها الدول الأعضاء في المنظمة، وحتّى الدول غير الأعضاء فيها، إلى تأمينِ أكبر قدَرٍ مِنَ الحماية القانونية والميدانيّة لجميعِ فئات العمّال.

ففِي إطار هذه العلاقة التعاقديّة القائمة بَيْنَ العامِلِ الضّعيف ورب العمل القويّ– والّتي يتداخَلُ فيها البُعد الإنساني، البُعد الاجتماعي والبُعد الاقتصادي– تَبرُز أكثر ضَرُورة تحديد وضَبْط النّطاق الشّخصي والنّطاق الموضوعي للمبدأ، خصوصاً، وأنّ هذا التداخُل يَجْعَلُ هذا النّطاق في حالة حَرَاكٍ وتَطَوُّرٍ شِبْهَ دائمٍ، ومَرَدُّ ذلك اختلاف مواقِف الدول بشأن تقديم الاعتبارات المتعلّقة بالجانب الاقتصادي عن الاعتبارات المتعلّقة بالجانِبَيْنِ الاجتماعي والإنساني.

الأمر الذي يُحتّم على المشرّع العمّالي، على المستويين الوطني والدولي، المواظبة المستمرّة في إرساء معايير ووَضْعِ آلياتٍ تكفُل تحقيق التوازن الفعّلي لموازين القِوَى في علاقة العمل، وتمكين العامل مِنَ القُدرة على تحصيل فرصةَ عملٍ لائقةٍ على قدَمِ المساواة مع غيره من النّاس.

وإنْ كان إقرارُ المساواة وعدم التمييز، لم يَعُد يُثِيرُ اليوم جدلاً قانونياً وفقهياً يُذْكر– حيث أَجْمَعَ الفقه والعمل الدوليين والوطنيّين أنّه لا بُدّ أنْ يتضمّن كلُّ بُندٍ وكلُّ مادةٍ تعترفُ بحقٍّ مِنْ حقوقِ الإنسان، النصّ على أنّ هذا الحقّ يُقرّر على قدم المساواة ودون تمييزٍ– فإنَّ النِّقاش يثُورُ، في هذه الأيّام، وأكثر مِنْ أيّ وقتٍ مَضَى، حَوْلَ تحديدِ نطاق هذا المبدأ أو مجال تطبيقِهِ.

بناءاً على ما تقدّم، يُمكن القول أنّ الهدف الرئيسي لهذه الدّراسة يَكمُن في تحديد **مضمون ونطاق مبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلّ النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل من النّاحيتَيْن الشخصيّة والموضوعيّة.**

- **أهميّة الدّراسة**

تبرُزُ أهميّة تناوُل موضوع "**القواعد الدولية للعمل المكرّسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام**"، من زاويتين أساسيَتَيْن، وذلك على النّحو التّالي:

1. الأهميّة النظريّة: يُمكِنُ لنا أنْ نَلْمَسَ الأهميّة النظريّة لموضوع الدراسة إذا ما أَخَذْنَا بِعَيْنِ الاعتبار بُعْدَهُ التاريخي، وكذا، الحاضر والمُستقبلي، على التّوالي:

أ- بالنّظر إلى **البُعد التاريخي** لموضوع الدراسة، شكّلت القواعد الدولية للعمل المقرّرة على مستوى المنظمة الدولية للعمل، ثَمَرَةَ كفاحٍ ونضالٍ طويلٍ، استمرَّ لمدّة قَرْنَيْنِ مِنَ الزّمن، عانَتْ خِلاَلَهُ الطَّبقات العمّالية بُؤساً واستغلالاً وَصَلَ إلى درجةِ الرّق والعبودية. لِتُمثّل، في وَقْتِنَا الحاضر ضمانةً قاعديّةَ لا بديل لها ومَرْجَعاً تشريعيّاً لا غنًى عنه، يستنِدُ إليهِ جميعُ العمّال بفئاتهم المختلفة، وكافّة الحكومات وتنظيمات العمّال وأرباب العمل، لتنظيمِ شُرُوط العمل ووَضْعِ الأُسُس الدُّنيا الّتي تَضْمَنُ لِكُلّ عاملٍ التوظيف والاستخدام بالمساواة وعدم التمييز وفي إطار فكرة العدالة الاجتماعية.

فقد كان الهدف والمُنطلق الّذي نادَى به الرّواد الأوائل لفكرة "**تدويل قانون العمل وتوحيد معايير وظروف العمل**"، مُؤسّساً على ضمان وتوفير شُرُوط ومعايير قاعديّة لتنظيم العمل وتوفير الحماية الضّرورية لجميعِ العمّال على قَدَمِ المساواة ودونما تمييز لأيّ سببٍ كان. بمعنى آخر، إقرارُ معاييرَ أساسيّة دُنيا للعمل، يستفيدُ منها كُلّ عاملٍ، مهماً كان بلدُ إقامتِهِ، ومَهْماً كان المستوى الاقتصادي لدولتِهِ، ومهماً كان جِنْسُهُ أو سِنّهُ أو عِرقُهُ أو ديانَتَهُ أو لَوْنُ بشرتِهِ أو انتمائِهِ القوميّ، الاجتماعي أو السّياسي

ب- وتظهرُ أهميّة الدراسة في **بُعدها الحاضِرْ والمُستقبلي** بالنّظر إلى المكانة الّتي أَوْلَتْهَا المنظمة، مُنْذُ تأسيسها، لتحقيق المساواة بَيْنَ جميعِ فئات العمّال، ومِنْ أجل القضاء على جميع أشكال وصُور التمييز والتفرقة.

فقدْ صَدَرَ عن المنظمة، حتّى يومِنَا هذا، **397** وثيقةً، اشتَمَلَ ما يُقارِبُ **ثلثيها (3/2)** على مادةً أو فقرةً أو بنداً يُكرّس المساواة، ويُناهِضُ التمييز، أحياناً، بصياغةٍ صريحةٍ ومباشرة، وأحياناً أخرى، بصياغة ضِمنيّة وغير مباشرة. وذلك ما يُعدّ كافياً لِوَحْدِةِ، للإقرار بأهميّة الدراسة وأَوْلَوِيَتِهَا، وتناوُل الأحكام الّتي كرّسها هذا الكمّ الهائل مِنَ القواعد والتقارير، واعتبار البحث في هذا الموضوع ضرورةً حتميّة؛ فالمسألة تتعلّق بأحد المعايير **الأربعة** المُقرّرة ضِمن **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل لسنة 1998**، والّتي جاء التأكيد عليها في إطار **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لسنة 2008.**

2. الأهميّة العمَلِيَّة: تبرُزُ أهميّة الدراسة في هذا المقام، حينما نتصفَّح الجرائد ومواقع الإنترنيت، أو نطَّلع على التقارير والبيانات الصّادرة عن المنظمات الدولية والوطنيّة المَعْنيَّة بحقوق الإنسان، لنصطَدِمَ بواقعٍ سلبيٍّ وأرقامٍ مُفْزِعَة وتَجَاوُزَاتٍ صارخة، تَضْرِبُ بالمعايير الدولية والقوانين الوطنيّة المُقرّرة لمبدأ المساواة وعدم التمييز عَرَضَ الحائِطِ، وتُجرّدها مِن قيمتِها الفِعْليَّة لِتضَعَهَا هِيَّ والجهاز الّذي أَصْدَرَهَا، مَوْضِعَ شَكٍّ وانتِقَادٍ.

فعلى الرّغم مِنْ إحرازِ تقدُّمٍ غيرَ مسبوقٍ على الصّعيد الدولي في تعزيزِ الحمايةِ القانونيةِ للأفراد ضدَّ التمييز، فإنّ التقارير والشّكاوى المطرُوحة على مستوى اللّجان الدولية المُختصّة، تُؤكّد أنّ الأعمال والمُمارسات التمييزيّة لَمْ تتحوَّل بَعْدُ إلى ذِكْرَى مِنَ الماضِي.

والجديرُ بلإشارة إليه، أنَّهُ قَدْ ينشأ التمييز في مجال العمل عن عدّة أسباب، وقدْ يُؤثّر على الأشخاص مِنْ شتَّى الأُصُول الإثنيّة أو الوطنيّة أو الاجتماعية؛ مِثْلَ:المجتمعات الوطنيّة التي تنحدِرِ مِنْ أصلٍ إفريقيٍّ أو آسيوي، والشّعوب الأصليّة، والأشخاص المُنتمين إلى مختلف الطَّوائف.

وقدْ يُمارَسُ التمييز ،أيضاً، ضدَّ الأشخاص المُنتمين إلى مختلف الطَّوائف مِنَ الأُصُول الثقافية أو اللّغوية أو الدّينية، والأشخاص المُصابين بعَجْزٍ أو ذَوِي الإعاقة، والأشخاص المُصابين، مثلاً، بفيروس نُقْص المناعة البشريّة المكتسبة/ الإيدز. ويَشِيعُ، أيضاَ، التمييز القائم على أساس نَوْعِ الجنس؛ إذْ ما زالت هناك العديد مِنْ تشريعاتُ الدول تُنكِرُ على المرأة حقَّها في العمل، وحقَّها في المساواة مع الرّجل ...كما تتعرّض المرأة، وهي تُعاني في الكثير من الأحيان من المُمارسات العنيفة والتعسفيّة ذات المرجعيّة المزدوجة (الجنس/العرق/الجنس،الدّين/الجنس،الأصل...وغيرها).

وذلك ما يفرِض على كلّ باحثٍ في المجال الدولي، وعلى وَجْهِ الخُصُوص، الباحث في القانون الدولي للعمل، طَرْح الإشكال والتعريف بالقواعد المقرّرة في هذا الشّأن على المستوى الدولي مِنْ أجل التوصُّل إلى استخلاص مواطِنْ الضُّعف والحُلُول الكفيلة بتجاوُزِهَا.

- **أسباب اختيار موضوع الدّراسة**

حفّز الباحثة لتناول موضوع الدّراسة بالبحث والتحليل العديد مِنَ العوامل والأسباب، منها **عوامل ذاتيّة** وأُخرى **موضوعيّة:**

1.العوامل الذّاتيّة: لقد كان مُنْطلق فكرة البحث والدّافع الأساسي الّذي أَسَالَ الكثير مِنَ الحِبْرِ على هذه الأوراق البيضاء مواقِفَ شخصيّة ومشاهِدَ يوميَّة اعترَضَتْ مَسَارَ الباحثة كامرأة عاملة ذات مسؤوليات عائليّة؛ حيث لاحَظَتْ الباحثة تضارباً في الآراء واختلافاً جِذرياً في المواقف بشأن الحقوق المقرّرة للمرأة في سوق العمل.

وشدّ انتباهَهَا مَدَى الانحِطَاط في الوَعْيِّ الحضاري الّذي تُعامَلُ به المرأة والكثير مونَ الفئات الاجتماعية الأُخرى مِنْ قِبَل أرباب العمل والمسؤولين الإداريين، وحتّى بَعْض الزُّملاء. فتُحاسَب المرأة

ويُنظَـر إليهـا نظـرةً دُونيَـةً أو تمييزيّـةً لمُجـرَّد كونِهَـا إمـرأةً أو كونِهَـا مِـنْ ذوات المسـؤوليات العائليّـة. وتُحْصَـرُ، بـذلك، فـي وظـائف دُنْيَـا لا تتناسَـبُ مـع قُـدُراتِهَا العلميّـة والفكريّـة، وتُطَبَّـقُ عليهـا **نظريّـة الأرضيّة اللّاصـقة**، لِتَجِدَ نَفْسَـهَا تحت وَطْأَةِ **سَـقْفٍ زجـاجيٍّ** وَضَـعُه لهـا زُملاؤها مِنَ الجِنْسِ الآخر بِحُجَّة أنَّ مسؤولياتها العائليّة لا تسمحُ لها بالتفرُّغ للمناصِبِ القياديّة.

وبـالمُوازاة، تُحـرَم العديـد مِـنَ الفئـات لاخـتلاف خصائِصِـها الطبيعيّـة أو الاجتماعيـة مِـنْ حقِّهـا فـي العمـل أو حقِّهـا فـي شُـغل منصـبٍ وظيفـيٍّ يَلِيـقُ ويَتكافـأ مـع قُـدُراتها الجسـديّة والذّهنيـة؛ حيـث تُعـاني بعـضُ الفئـات مِـنْ تهمـيشٍ وإقصـاءٍ مِـنْ سـوقِ العمـل نتيجـةً لقيـامِ المسـؤولين وأربـاب العمـل بوَضْـعِ القـوانين والتشـريعات العمّاليـة المُقـرّرة علـى المسـتويات الدوليّـة، الإقليميّـة والوطنيّـة علـى الهـامِشِ، تـارِكِينَ المجـال مفتوحـاً للمُمارسـات الإقصـائيّة والتمييزيّـة والتوظيـف بالمحسـوبيّة. فيجِـدُ الشّـخص الرّاغـب فـي الحُصُـول علـى منصـبِ عمـلٍ، وكـذا الشّـخص العامِـلْ نَفْسَـهُ عُرضـةً لمعاملـةٍ تمييزيـة محظـورة قانونـاً، لا لِسَـبَبٍ إلاّ، لاخـتلاف جِنسـه، أو لَوْنِـهِ، أو سِـنِّهِ، أو لُغَتِـهِ، أو دِيَانَتِـهِ أو إصـابتِه بإعاقـة ...أو لاخـتلافٍ آخر غيرُ مُبرّرٍ قانوناً دون أيّ اعتبار لمستوى كفاءتِهِ ومهاراتِهِ الفنيّة.

والأمـرُ الّـذي زادَ مِنْ إصـرارِ الباحثـة علـى تنـاوُلِ الموضـوع فـي إطـارِهِ الـدولي لا الـوطني، يرجِـعُ إلـى أنّ ظـاهرة التمييـز، ومُنـذُ القـديم، تُشـكّل ظـاهرةً عامـةً تمسّ جميـع دول العـالم بِصَـرْفِ النّظـر عـن مسـتوى التقـدّم الاجتمـاعي والاقتصـادي بهـا. فالغريـب فـي الأمـرِ، أنّ هـذه الظـاهرة قـدْ أَصْـبَحَتْ بمثابـة الفيـروس الّـذي يعـيشُ فـي قَلْـبِ سُـوق العمـل بِصُـوَرٍ وأشـكالٍ مختلفـة؛ فـإنْ كانـت سـوقُ العمـل الجزائريّـة تُعـاني بـالكثير، مِـنَ التمييـز القـائمْ علـى أسـاس القرابَـة والمُصـاهرة والتمييـز الجِنْسِـي؛ فـإنّ سـوق العمـل فـي منـاطق أُخـرى مِـنَ العـالم يَطغـى عليهـا التمييـز العِرقـي، وأُخـرى التمييـز الـدّيني...وهكـذا، فالمُشـكلة عامّـة وواحدة، ولكنَّها مُتشعّبة.

الأمـرُ الّـذي، ومـن مُنطلـق تفكيـر الباحثـة، يُحتّم علـى كـلّ مُختصٍّ فـي مجـال القـانون وكـلّ صـاحب ضـمير حـيّ دقّ نـاقوس الخَطَـرْ والتَصَـدّي للمسـألة، وإنْ لَـمْ يكُـن بالفعْـل فعَلَـى الأقـلّ بـالقوْل. وذلـك مـا ارْتَـأَتْ الباحثـة تحقيقَـهُ مِـنْ خِـلال وَضْـعِ هـذه الرّسـالة بَـيْنَ أَيْـدِي جميـعِ الحُقُـوقيّين، العمّـال، المـوظّفين وذوي الحقـوق، ومُحاولـة التعريـف بالقواعـد المكرّسـة للمسـاواة وعـدم التمييـز فـي التوظيـف والاسـتخدام المقـرّرة علـى المسـتوى الـدولي، والّتـي يُمكـن أنْ تَخـدُم كـلّ عامـلٍ وكـلّ ذي حـقٍّ علـى المسـتوى الـوطني، العربي والدولي.

ويُضـافُ إلـى مـا سَـبَقَ ذِكْـرُهُ مِـنْ أسـبابٍ، فَقْـرُ المكتبـة العربيّـة، وخاصّـة الجزائريّـة، لِمِثْـلِ هـذه الدِّراسـات؛ فمِـنْ خِـلال البحـث عـن المراجـع فـي هـذا الموضـوع، لَـمْ تُفلـح الباحثـة فـي إيجـاد إلّا النَّـذْر القليـل مِـنَ الكُتُـبْ والبُحُـوث، والّتـي كانـت أَغْلَبُهَـا أجـزاءٌ متفرّقـة ومُتنـاثرة، ولَـمْ تَكُـنْ تمسّ الموضـوع إلاّ فـي بَعْـضِ جوانِبِـهِ دون التَّمْحِـيصِ فـي الأُصُـولِ والكُلِيَّـات، الأمـرُ الّـذي خَلَـقَ بَعْـضَ الصُـعوبات فـي البحـثِ، ممّا زادَ الباحثة رغبةً وإصراراً في تناوُلِ هذا الموضوع بالبَحْثِ والتحليلِ.

2.العوامـل الموضـوعيّة: مِـنَ النّاحيـة الموضـوعية، تبـيَّن للباحثـة أنَّ تنـاوُلَ هذا الموضـوع قدْ أَصْبَحَ ضَـرُورةً، باعتبـار أنَّ الأفكار والدّراسـات السّابقة المُسجّلة حَوْلَـهُ خِلال السّنوات الماضية، اشْتَمَلَتْ على مُعالجةٍ سطحيّة وشكليّة مُوجَزَة، دونَ التعمُّقِ في التحليل والدراسة. ذلك ما يفرِض القيام بدراسة موضوعيّة ومُعمَّقة للنّصوص والقواعد المُقرّرة على مستوى المنظمة الدولية للعمل بشأن مسألة المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، شامِلَةً لجميعِ الفئات ولكافّة عناصر علاقة العمل، الّتي تكون، في الغالِبِ، مَحَلاً للتمييز والاستغلال في المُعاملة.

ويَطْرَحُ موضوعُ الدراسة العديد مِنَ الإشكاليّات المُتداخلة والمُتشعّبة في الوقت ذاتِهِ، الأمرُ الّذي جَعَل التصدّي لدراستِهَا والإسهامَ في بحثِهَا واحداً مِنَ الأسباب الّتي دَفَعَتْ الباحثة لتناولِهَا بالتحليل بصورةٍ شاملةٍ ومتكاملةٍ، خاصّةً وأنَّ الموضُوعَ مُتَرَامِي الأطراف، مُتعدِّد الجوانب، متنوّع المناحي ومُتباين العناصر؛ فَهُوَ يَجْمَعُ بَيْنَ الثّراء مِنْ جهةٍ والصُّعُوبة في المُعالجة، مِنْ جِهَةٍ ثانية، الأمرُ الّذي يُبرِّر اعتباره أَحَدَ المواضيعِ الجديرة بالدّراسة والمُناقشة.

- **الدّراسات المُقاربة**

ترى الباحثة وُجُوب الإشارة، قبل التفصيل في هذه النُّقطة، إلى الصّعوبات الّتي لاقتها خلال مرحلة البحث الوثائقي والإعداد لموضوع الدراسة؛ حيث لم تُفلح في إيجاد دراسة أو مرجع يتناول الموضوع بصورةٍ متخصّصة ومباشرة، وأغلبيّة المراجع الّتي توصّلت الباحثة إلى تحصيلها وجمعها، لم تتعدّ المستوى الوصفي العام للقواعد الدولية للعمل دون التخصّص في مبدأ المساواة وعدم التمييز. أمّا الدراسات ذات البُعد التقييمي، فقد انصبّ اهتمامها على تحديد مدى فعاليّة القواعد الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل من حيث الشّكليّات الإجرائيّة المقرّرة لاعتمادها، تفسيرها، مراجعتها، تنفيذها والرّقابة عليها، وتكتفي بوصفِ مضمونها بصورة عابرة وجدّ مختصرة.

وذلك ما فرض على الباحثة الاعتماد في دراستها على المصادر المتوفّرة بهذا الخصوص، ويُعنى بها، الاتفاقيات، التوصيات، الصّكوك والمقرارات الدولية للعمل، أكثر من اعتمادها على المراجع. ومع ذلك تشير الباحثة إلى بعض الدّراسات المقاربة الّتي وردت في هذا الشّأن:

1. دراسة بعنوان: **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل(رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي)**، للأستاذ الدكتور "**يوسف إلياس، طبعة 2008**، لخّص من خلالها الأستاذ مجموعة النّدوات والملتقيات والمحاضرات الّتي تناولها خلال السّنوات العشر الّتي سبقت نشر الدراسة، وُزِعت منهجيّاً على سبعة (07) أقسام، تناولت، على التّوالي: **معايير العمل الدوليـة والعربيـة، الحوار الاجتمـاعي والمفاوضـة الجماعيّـة، العمل في الاقتصاد غير النّظامي، عمل الفئات ذات الاحتياجات الخاصّة، الصّرف الجماعي من العمل، التشغيل والتدريب المهنيّ، تفتيش العمل.**

2. دراسة بعنوان: **السّلطة التشريعيّة لمنتظم العمل الدولي،** للباحث "**حسن جمال شاهين**"، رسالة دكتوراه، جامعة الاسكندريّة، **1984.** عالج من خلالها الباحث الإشكاليّة التّالية: **مفهوم السلطة التشريعيّة لمنتظم العمل الدولي، موضوعها، حدودها، ومدى التزام الدول الأعضاء بتطبيق القواعد الصّادرة عنها.**

وعليه، شَمِلَتْ الدّراسة خمسة أبواب، يتناول الباب التمهيدي الخلفيّة التّارخيّة لنشأة وظهور المنتظم الدولي للعمل، ويعالج الباب الأول مقاصد المنتظم ومبادئه، ويحدّد الباب الثاني سلطات المنتظم. أما الباب الثالث فقد تناول عوامل فعاليّة وتطبيق القواعد الدولية للعمل. وفي الباب الختامي، أشار الباحث لما أصدره المنتظم من قواعد دولية للعمل من قواعد دولية للعمل في مختلف المجالات.

3. دراسة بعنوان: "***(Les droits fondamentaux au travail :origines, statut et impact en droit international)***" **الحقوق الأساسيّة في العمل(الأصول، النظام والآثار في القانون الدولي)**"، للأستاذة ***(Claire La Hovary)***، صدرت عن **المنشورات الجامعيّة الفرنسيّة *(P.U.F.)*،** في العام **2009.** شملت الدّراسة جزئين أساسيين: تناول الجزء الأوّل المضمون الاتفاقي والنظام العرفي للحقوق الأساسيّة في العمل، وعالج الجزء الثاني من الدّراسة محتوى وآثار إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل **(1998)** ومفهوم الحقوق الأساسيّة في العمل.

- **نطاق الدّراسة**

إنّ التشعّب القانوني لموضوع الدِّراسة مِنْ جهةٍ، وتَعَدُّد الفئات والمجالات المعنيّة بالتمييز في العمل، مِنْ جهةٍ أُخرى، يستلزِمُ منّ الباحثة تحديد نطاق البحث والدراسة مِنْ مُختلف الزَّوايا، وذلك على النّحو التّالي:

أ- مِنْ **منظور عضوي**، تمثّل الدّراسة التّالية بحثاً متخصّصاً للقواعد الدولية للعمل المقرّرة في إطار **المنظمة الدولية للعمل.** وهذا لا ينفِي إمكانيّة الإحالة لقواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان الصّادرة في إطار النّظام الأممي في حُدُود ما تقتضِيهِ متطلّبات الدّراسة.

ب- ومِنْ **منظور شخصي**، ونظراً لتعدّد الفئات العمّالية الّتي تَدْخُلُ ضِمْنَ نطاقِ تطبيقِ المبدأ المقرّر موضوع الدّراسة، ونظراً للتشعّب القانوني الحاصِل على المستوى الدولي، ارتَأَتْ الباحثة حَصْرَ **النّطاق الشّخصي** للدّراسة في الفئات التالية:

- الأشخاص مِنْ ذوي **الاختلافات الجنسيّة**، ويُقصَدُ بِهِمُ المرأة وذوو المَيْلِ الجنسيّ.
- الأشخاص مِنْ ذوي **الاختلافات الجسديّة والذهنيّة**، ويُقصدُ بِهِمُ الأطفال والشّباب، كبار السنّ، ذوو الإعاقة والمصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز.
- الأشخاص مِنْ ذوي **الاختلافات الاجتماعيّة**، وتمّ التركيز بهذا الخُصُوص على فئة العمّال الأجانب والعمّال المنتمين إلى السّكان الأصليّين أو أقليّات إثنيّة.

فضلاً عن ذلك، تمّ التنويه في العديد مِنْ مواطن البحث للعديد من الفئات المُستضعفة، ويأتي في مقدِّمتِهِم **عمّال القطاع المنظّم**.

ج- أمّا من **منظور موضوعي**، فقد تمّ تحديد نطاق الدّراسة انطلاقاً مِنْ مرحلة التوظيف- مع التخصيص في مرحلة التعطّل عن العمل والبطالة- ووصولاً إلى مرحلة الاستخدام، وما ينظّمها مِنْ شُرُوطٍ، وما يَنْحَدِرُ عنها من مزايا ماديّة وحقوقٍ أساسيّة تمثّل الحدّ الأدنى المُعْتَرَف بِهِ لجميعِ العمّال.

- **منهجيّة الدّراسة**

ارتأتْ الباحثة للإجابة على التساؤلات المَطْرُوحة، اعتماد منهجَيْن أساسيَيْن للبحث القانوني، وهما **المنهج الوصفِي** و**المنهج التحليلي الاستنباطي**، وذلك مِنَ خلال استقراء، وَصْفَ وتحليلِ مُختلف الأحكام والنّصوص الواردة ضِمن الاتفاقيات، التوصيات، التقارير والآراء التفسيريّة الصّادرة عن أجهزة المنظمة الرّئيسية والفرعيّة، وعن لجانِها الفنيّة، ومناقشتِهَا والتّعليقِ عليها، ورَفْعِ الغُمُوضِ والإبهامِ المُحيطِ بمضمونِهَا، بغاية التوصّل إلى تعليقاتٍ واستنتاجاتٍ موضوعيّة وبنّاءة.
فضلاً عن ذلك، فقد أمْلَت طبيعةُ الموضوع وخصوصيتِهِ، اعتماد الباحثة على **المنهج التاريخي** في إطار الحديث عن الأصول التاريخية لنشأة القواعد الدولية للعمل أو الأُسُس المفاهيمية لبعضِ مصطلحات الدّراسة، واعتمادها على **المنهج المقارن** في بعض مواطِنْ الدِّراسة الفرعيّة.

- **خطّة الدّراسة**

حَرِصَتْ الباحثة في مِنْهَاجِ هذه الدِّراسة، الاعتمادَ قَدَرِ الإمكانِ على توازُنِ الخُطّة والأفكار، وفي إطار التَّحْلِيلِ والبَحْثِ، اسْتَهَلّت الباحثة دراستها بمقدّمة تفصيليّة، كما ارتأَتْ تقسيم مضمون الدّراسة إلى بابَيْنِ رئيسيَيْن يسبَقْهُمَا فَصْلٌ تمهيديٌّ، وذلك على النّحو التّالي:
فصل تمهيديّ، بمثابَة **أساسيّات الدّراسة**، تتحدَّد تفاصيلُهُ في **أساسيّات في القواعد الدولية للعمل** ضِمن **مبحثٍ أولِ**، و**أساسيّات في مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام** ضِمن **مبحثٍ ثانٍ**.
الباب الأول وَرَدَ تحت عنوان: **النّطاق الشّخصي لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام**؛ ولذلك، تضَمَّنَ الجزء الأوّل من الدراسة ثلاثة فصول أساسيّة:
الفصل الأول تحت عنوان:"**القواعد الدولية للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس معيار الخصائص الجنسيّة**".
الفصل الثاني تحت عنوان:" **القواعد الدولية للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس معيار الخصائص الجسديّة والفكريّة**".

الفصل الثالث تحت عنوان:" **القواعد الدوليـة للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس معيار الخصائص الاجتماعيّة** ".

ومِنْ خلال **الباب الثاني** من الدّراسة، حاولت الباحثة التفصيل قَدَرَ الإمكانِ في" **النّطاق الموضوعي لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام** "؛ ومِنْ أجلِ ذلك، وَرَدَ هذا الجزء من الدّراسة ضِمْنَ ثلاثة فُصُول أساسيّة:

الفصل الأول تحت عنوان: " **القواعد الدوليـة للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز ذات الصّلة بتنظيم الحقّ في العمل** ".

الفصل الثاني وَرَدَ تحت عنوان:" **القواعد الدولية للعمل المقرِّرة للمساواة وعدم التمييز ذات الصِّلة بتنظيم علاقة العمل**".

الفصل الثالث وَرَدَ تحت عنوان: " **القواعد الدوليـة للعمـل المقـرِّرة للمساواة وعدم التمييـز ذات الصِّلة بالحقوق والحريّات الأساسيّة في العمل** ".

وتمّ البحث بخاتمة تضمّنَتْ جملةً من النتائج والملاحظات المُتوصّل إليها، ودُعّمت بمجموعة مِنَ الاقتراحات.

فصل تمهيدي:

أساسيّات الدّراسة

إنَّ ظهور القواعد الدولية للعمل والمنظمة الدولية للعمل، لَيُعتبر ضرورةً تاريخيةً أمْلتها صُور الظّلم والاستغلال التي تعرّض لها ملايين البشر في مرحلةٍ ما قبل الحرب العالمية الأولى؛ وارتفعت الأصوات تنادي بضرورة تحسين ظروف العمال وكفالة حدّ أدنى من الكرامة الإنسانية لهم.

ومع نمو الرّأي العام العالمي، وعندما استطاعت الحركة العمالية أن تُنظِّم نفسها، ثبتت الفكرة أنّ المساواة القانونية التي أفاضت بها الإعلانات الوطنية، لم تكن سوى شعاراتٍ مزيّفة تخدُم قانون القوى؛ فاستلاب قوّة العمل في عقد العمل الفردي كان بمثابة أساس الاستلاب الاجتماعي للعامل.

وبناءاً على ذلك، تبلورت الفكرة أنّه **لتحقيق العدالة الاجتماعية، لا بدّ من توحيد معايير العمل وإقرار قواعد دولية**، تعدّ بمثابة المرجع والأساس الذي تستند إليه جميع الدول عند صياغة تشريعاتها الداخلية بخصوص تنظيم شروط وظروف العمل. وأدرك الرّواد الأوائل لفكرة القانون الدولي للعمل، أنّه من المبادئ الأساسية التي يجب أن تؤسس عليها المعايير الدولية للعمل، **مبدأ المساواة وعدم التمييز** في الالتحاق بالعمل، وفي تنظيم ظروف العمل، وفي الاستفادة من المزايا والحقوق المنحدرة عن علاقة العمل.

في ظلّ هذه المعطيات والأفكار، ارتأت الباحثة أنّه من الضروري، تناول **أساسيّات في القواعد الدولية للعمل** في **مبحثٍ أول**، وكذا، التطرق إلى **أساسيّات في مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام** في **مبحث ثان**.

المبحث الأول:
أساسيّات في القواعد الدولية للعمل

إنّ ظهور القواعد الدولية للعمل لم يكن ثَمَرَة جُهد فكري للمنظّرين وأصحاب الفلسفات والنّظريات، فقد ثبتت هذه الفكرة، خلال النّصف الأول من القرن التاسع عشر (**19م.**)، في أذهان رجال غمرتهم الرّغبة في إحداث تحسين مادي ومعنوي لظروف عمل، طغت عليها مظاهر التمييز والاستغلال في مطلع النّهضة الصناعية. ولم تكتسب الدّعوة إلى تكريس قواعد مشتركة تُنظِّم ظروف العمل، وتحمي العمال جسدياً ومعنوياً طابعاً ملموساً، ولم تتخذ بعداً عملياً وطابعاً رسمياً، إلاّ بعدما أصبحت محلّ اهتمام الهيئات التشريعية في العديد من الدول الأوروبية، وموضوع اتصالات دبلوماسية، ومحلّ مناقشات المؤتمرات الدولية. وبحلول عام **1919**، تاريخ تأسيس المنظمة الدولية للعمل[1]، شَهِد المجتمع الدولي صدور كمٍّ معتبرٍ من القواعد والأحكام التي تُعالج، في الأساس، قضايا العمل والعمال، بدءاً من تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم اليومية (تحديد ساعات العمل اليومي، تقرير إجازة أسبوعية إلزامية لا تقل عن **24** ساعة، حظر العمل اللّيلي للنساء والأطفال...)، ووصولاً إلى الإقرار الفعلي للحقوق والحريات الأساسية لجميع فئات العمال، على قدم المساواة ودونما تمييز أو تفضيل لأيّ سبب كان (الحرية النقابية وحق الإضراب، حق التفاوض الجماعي والمشاركة في الحوار الاجتماعي، الحق في التأمين الاجتماعي والحق في الحصول على تعويض عن حوادث العمل...).

فقد وظّفت المنظمة جلّ اهتمامها، لتحقيق الأهداف التي أُسِّست لأجلها، وعملت على بناء قاعدة قانونية تشكِّل ضمانة أساسية للعمال على المستويين الدولي والوطني.

وفيما يلي، سوف تأتي الباحثة إلى عرضِ الإطار التاريخي للقواعد الدولية للعمل، وذلك بالإحالة **إلى الخلفيّة التاريخية لنشأة القواعد الدولية للعمل** في **مطلبٍ أولٍ**. ثمّ التفصيلِ في **مفهوم القواعد الدولية للعمل** ضمن **مطلبٍ ثانٍ**.

---

[1] ويمكن حصر الأهداف الرّئيسية المقرّرة من وراء إنشاء تنظيم دولي للعمل، في العناصر التّالية: **(أ)**- تنظيم المنافسة الاقتصادية في مجال تسعير السّلع المنتجة؛ **(ب)**- دعم السّلم الدولي بتحقيق العدالة في المجال الاجتماعي؛ **(جـ)**- نشر العدالة الاجتماعية وإيجاد توازن بين النّمو الاقتصادي والتقدّم الاجتماعي؛ **(د)**- تطوير قوانين العمل الوطنية؛ **(هـ)**- دعم حركات الإصلاح.

مصطفى كامل خليل أحمد، **(معايير العمل الدولية والتجارة الخارجية للدول النامية)**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، **2007**، ص. **31**.

المطلب الأول:

الخلفيّة التّاريخية لنشأة القواعد الدّولية للعمل

مِنَ المُلْفِتِ للاهتمام، أنّ الحركة الفكرية والفلسفية الّتي مهّدت السّبيل لظهور قانون دولي للعمل كانت مُواكبة لظهور قوانين العمل الوطنية في الدول الأوروبية؛ ففي الواقع، ومنذ البداية، لم يشأ للقانون الدولي للعمل أن يشكّل مجرَّد تكريس وتنسيقٍ لاحقٍ لقوانين العمل الوطنية، بل بالعكس تماماً، أريد بالقانون الدولي للعمل، منذ أن نادى به المصلح الاجتماعي "**روبرت أوين**" "***Robert Owen***"، في مؤتمر "**أُكس لاشابال**" "***Aix La Chapelle***" عام **1818**[1]، بأن يكون **قانوناً دولياً أو لا يكون**[2].

وفي هذا المفهوم، نشأت وتكرّست فكرة أساسية مفادها: **أنّ التنظيم التشريعي الدولي للعمل يعدُّ شرطاً لا غنىً عنه للحفاظ على القوانين الوطنية للعمل والحفاظ على منافسة اقتصادية حرَّة يسودها مبدأ المساواة وعدم التمييز.**

من خلال ما تقدّم، تفرض علينا دراسة الأصول التاريخية لنشأة وظهور القواعد الدولية للعمل التمييز بين مرحلتين أساسيتين:

- **الخلفيّة التاريخية لنشأة القواعد الدولية للعمل في مرحلة ما قبل الحرب العالمية الأولى** ضمن **فرعٍ أولٍ.**
- **الخلفيّة التاريخية لنشأة القواعد الدولية للعمل في مرحلة ما قبل تأسيس المنظمة الدولية للعمل** ضمن **فرعٍ ثانٍ.**

[1] مصطفى كامل خليل أحمد، مرجع سابق، ص. **24.**

[2] محمود مسعد محمود، **دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل**، دار النهضة العربية، القاهرة، **1970**، ص ص. **21-32.**

الفرع الأول:

الخلفيّة التاريخية لنشأة القواعد الدولية للعمل في مرحلة ما قبل الحرب العالمية الأولى

إنّ تبلور فكرة ضرورة إقرار قواعد دولية لتنظيم ظروف العمل لم يكن مجرّد صُدفة تاريخية، أو نِتاج رأيٍ طرحه أحد الفقهاء، أو عريضةً قُدِّمت خلال مؤتمر؛ بل إنّ الخلفية التاريخية لنشأة الفكرة بحدِّ ذاتها، ترجع إلى ذات العصر الذي شوهد فيه وضع قوانين عمالية على المستويات الوطنية[1]. وبصفة عامة تمتد هذه الأصول على امتداد عقودٍ من الزمن[2].

ومن ثمّ، يستلزم تناول هذا الجزء من الموضوع بالعرض والتحليل، تقسيم أطوار هذه المرحلة إلى طورين رئيسيين، وذلك على النّحو التالي:

أولا: مرحلة الجهود غير الرسميّة

وتُميِّزُ الباحثة في هذا الشّأن، بين **الجهود الفرديّة**، الّتي شَمِلها النِّصف الأول من القرن التاسع عشر (**19م.**). و**الجهود الجماعيّة**؛ حيث شَهِد منتصف القرن التاسع عشر(**19م.**) تعبئة رأيٍ عامٍ أكثر تنظيماً وتأثيراً، تبنّتها جمعيات نقابية لم تكن لها أيّة صفة رسمية.

1.مرحلة الجهود الفرديّة

اختلفت أفكار رُواد فكرة التشريع الدولي للعمل في الأساس والأسلوب المعتمد لطرحها، غير أنّها انحصرت جميعها في العمل على تحسين ظروف العمل، والقضاء على مظاهر الظلم والاستغلال[3]. وتذكر الباحثة بهذا الشّأن:

---

[1] ففي مرحلة مبكّرة من عمر الفرع الجديد من فروع القانون، الذي عُرف "**بقانون العمل**"، وتحت تأثير مجموعة كبيرة ومعقّدة من العوامل السياسية، العسكرية، الاقتصادية، الاجتماعية والنّقابية، وفي ظلِّ مُعطيات تحكَّمت بتوجيه الأحداث على الساحة الأوروبية، أبرزها:

- المنافسة الشديدة بين الدول الصناعية على الأسواق الخارجية؛
- حركة سياسية ونضال نقابي دائب.

في هذه الأجواء، جاءت الدّعوة إلى **تدويل قواعد قانون العمل**؛ بأن تقرّ الدول المعنية مستويات عمل تلتزم بها جميعاً، وتلزم أرباب العمل بالتقيُّد بها. فيتحقق لنا حصول العمال على شروط وظروف عمل متكافئة، تخوّل أرباب العمل كلفاً مالية متماثلة وضمان المنافسة الاقتصادية المتكافئة بين الدول.

[2] راجع في هذا الشّأن:

*N.Valticos,**Droit international du travail**, T.**08**, **02**ème édition, éditions Dalloz, Paris, **1983**, pp. **05-17**./V.Y.Ghebali, **L'organisation internationale du travail (O.I.T.)**, institut universitaire de hautes études internationales, édition Georg., Vol. **03**, **1987**, pp. **21-28**./C.F. James & T. Shotwell, **The origines of the international labour organization**, Vol. **01**, Columbia University Press, New York, **1934**, pp.**24** et ss. /C.F. Anthony Alcock, **History of the international labour organization**, London, Mac – Millan, **1971**, pp.**14** et ss. /G.A. Johnston, **The international labour organization (its work for social and economic progress)**,Europa Publications, London, **1970**, pp. **05** et ss.*

[3] وقبل" **أوين**"، عالج رجل السياسة والاقتصاد "**جاك نيكر**" "***J. Necker***"(**1732–1804**)، مشاكل العمال في كتابه الشهير :

1.1. "روبرت أوين" "*Robert Owen*"(1771-1853)

انطلقت دعوة المُصلح الاجتماعي البريطاني "**أوين**"، من خلال الفكرتين اللّتين وجهَهُما في أكتوبر من عام **1818** إلى وزراء دول "**الحِلف المُقدّس**"، المجتمعين في مؤتمر "**آكس لاشابال**"[1]، ليستعرض فيها التدابير والإجراءات اللّازمة لأجل تحسين ظروف العمل، ويدعو حكومات الدول المشاركة لبذل جهود دولية مشتركة لتحديد عدد ساعات العمل في اليوم الواحد، وإقامة حدٍّ دولي أدنى لمستويات العمل يلتزم به المنتجون في جميع الدول[2].

وقد توصل "**أوين**" في عام **1819** إلى استصدار قانون بشأن **تحديد ساعات العمل اليوميّة لصغار السنّ**، والتي كانت تبلغ، آنذاك، ست عشرة **(16)** ساعة يومياً[3].

2.1. "شارل هندلي" "*Charles Hindley*"

أصدر عدد من رجال الصناعة بضاحية "**هاليفاكس**" "*Halifax*"، قراراً أثار ضجّة في عام **1831**، الأمر الذي دفع إلى تشكيل مجلس العموم البريطاني للجنة تحقيق، واستدعي"**هندلي**" عام **1833** للإجابة على التساؤل الآتي: **ما مدى تأثير تخفيض ساعات العمل اليومي إلى عشر (10) ساعات على أسعار القطن**[4]؟

وأعلن "**هندلي**"، أنّه إذا كان هذا التخفيض يشكل خطراً على التجارة البريطانية بسبب ما يؤدي إليه من زيادة أسعار تكلفة السلع، وبالتالي، عدم قدرتها على المنافسة في الأسواق التجارية، فإنّ الحلّ يكمن في **تعميم**

= (***De l'importance des opinions religieuses,*** *Londres et Liège, 1788,p. 245.*)، مثيراً بذلك مسألة تأثير الاختلاف في ظروف العمل والعمال على التجارة الخارجية للدول؛ فحتى وإن لم يتطرق لفكرة الاتفاقيات الدولية من أجل حماية العمال، فهو أوّل من نبّه إلى أنّ مسألة حماية العمال هي مسألة دولية. وقد ورد في كتابه ما يلي:

« Le royaume qui dans sa barbare ambition abolirait le jour du repos établi par les lois de la religion se procurerait probablement un degré de supériorité si seul il adoptait un pareil changement, mais au moment où tous les souverains suivraient cet exemple, les proportions anciennes, qui fixent aujourd'hui les avantages respectifs des diverses nations commerçantes, ne seraient point altérées ».

[1] قُدمت المذكّرة الأولى إلى البرلمان الألماني، وطُرحت المذكّرة الثانية في إطار مؤتمر"**آكس لاشابال**" عام **1818**، بوساطة " **اللورد كاستلاريغ**" "***Lord Castlereagh***"، وتضمّنت كلتاهما الدّعوة لاتخاذ تدابير تعليمية إصلاحية موحّدة بقصد تحسين ظروف وأساليب العمل، والدّعوة لإحداث لجنة عمل تتولى تطبيق وإرساء فكرة **توحيد شروط ومستويات العمل**. راجع:

A. H. Zarb, ***Les institutions spécialisées du système des nations unies et leurs membres****, éditions A. Pedone, Paris, 1990, p. 07.*

[2] يرى العديد من الفقهاء ، ومن بينهم "**كلود ألبير كوليار**" "***Cl. A. Colliard***"، أنّ محاولات" **أوين**"، المعتبرة من طرف الدبلوماسيين على أنّها رأس الخيط وبداية الطريق، لم تتوصل إلى أيّة نتيجة ملموسة وفِعْلِيَّة. راجع:

Cl. A. Colliard, ***Les institutions internationales****, éditions Dalloz, Paris, 1969, p. 525.*

[3] للمزيد من التفاصيل، راجع:

M. Guerreau, ***L'organisation permanente du travail****, éditions Rousseau, Paris, 1923,p.12 et ss./J.W. Follows,* ***Antecedents of the international labour organization****,Oxford Clarendon Press,1951, p. 234./V.Y. Ghebali,* ***L'organisation internationale du travail (O.I.T.)****,Op.cit.,pp.22-23./P.Dimitrijevic,****l'organisation internationale du travail(histoire de la représentation patronale)****, Librairie de l'université, Georg. & Cie S.A, Genève, 1972, p. 11.*

[4] راجع: عدنان خليل التلاوي، **القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل)**، المكتبة العربية، جنيف، **1990**، ص ص. **37-38**./ محمود مسعد محمود، **دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل**، دار النهضة العربية، القاهرة، (دون سنة طبع)، ص ص. **35-36**./ رجب عبد المنعم متولي، **الوجيز في قانون المنظمات الدولية**، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف، **2009**، ص. **318**.

تطبيق هذه القواعد على جميع الدول الأوروبية المتنافسة بموجب اتفاقيات دولية تبرم بشأن هذه المواضيع، وذلك مثلما حدث بالنسبة لتجارة الرقيق[1].

3.1."لوي رونيه فيليرميه" "*Louis René Villermé*"

صدر تقرير عن رجل الطب "**فيليرميه**" عام **1839**، دعا إلى ضرورة تبنّي اتفاقيات دولية في الحالات التي تترابط فيها مصالح المصانع في الدول المختلفة[2].

4.1."جيروم أدولف بلانكي" "*J.A.Blanqui*" (1798-1854)

اقترح "**بلانكي**" في دراسته التي نشرها عام **1939**، إبرام اتفاقيات دولية بشأن حماية العمال[3]. واشتهر بمقولته الشّهيرة:" **لقد تمكنّا حتّى اليوم من وضع اتفاقيات بين الدول القويّة لقتل الرجال، فلماذا لا نضع اليوم اتفاقيات للحفاظ على حياتهم وجعلها هادئة**"[4].

5.1."دانيال لوغرا ند" "*Daniel Legrand*" (1783-1859)

اشتهر "**لوغراند**" بذلك التقرير التفصيلي لمشروع **قانون دولي للعمل**[5]، الموجّه في مارس **1853** إلى رجال الحكومات، الأمراء، والدبلوماسيين الأوروبيين والأمريكيين والمعاد توجيهه في **25** أبريل **1855** إلى حكومات الدول المصنعة، بمناسبة المعرض الدولي "**لباريس**"[6]، والذي تضمّن النّص على أحكام خاصة بالعمل اللّيلي للأحداث في الصناعات المستمرّة (**24** ساعة)، وكذلك عملهم في الصناعات الخطيرة. كما تضمّن قواعد تقرُّ بحق الأطفال في الالتحاق بالتعليم إلزامياً[7].

ويؤسس "**لوغرا ند**" اقتراحاته بالتعليقات التالية: "**إنّ القانون الدولي ليعتبر الوسيلة الوحيدة التي يمكن بمقتضاها توفير النفع المادي والمعنوي المرغوب فيه للطبقة العاملة دون أن يترتب عن ذلك ضرراً بالنسبة لرجال الصناعة، ودون أن تُصاب المنافسة بين صناعات الدول بأيّ سوء؛ حيث أنّ الاتجاه نحو حرية التبادل**

---

[1] راجع:

*N. Valticos, **Droit international du travail,** Op. cit., pp. **06-07.***

[2] راجع:

G.A.Johnston, Ibid.

[3] راجع:

*M. Guerreau**,** Op.cit., p. **06**.*

[4] صدر عن "**بلانكي**" في أحد فقرات كتابه:

***« On a bien fait jusqu'ici des traités de puissance à puissance pour s'engager à tuer des hommes, pourquoi n'en ferait on pas aujourd'hui pour conserver la vie et la leur rendre douce ? ».** in :*
*Ibid., p. **06**.*

[5] جون كينيث جالبيرث، ترجمة:أحمد فؤاد بلبع، **تاريخ الفكر الاقتصادي (الماضي صورة الحاضر)**،عالم المعرفة، العدد: **261**، سبتمبر **2000**، الكويت، ص.**130**.

[6] إبراهيم أحمد شلبي، **أصول التنظيم الدولي(النظرية العامة والمنظمات الدولية)**، الدار الجامعية، بيروت، **1985**، ص.**569**.

[7] راجع:

*V.Y. Ghebali, Op. cit., pp. **23** et **24**.*

تجعل المنافسة بصورة دائمة أكثر توتراً وتدميراً...إنّ قانونا دولياً للعمل سوف يشكّل ضمانةً قويةً للنّظام والأمن العمومي..."[1]

2. الجهود الجماعيّة

سُرعان ما وجدت هذه الأصوات الفردية صدًى لها في شكل تجمعات خاصة غير رسمية، وتكتفي الباحثة بذكر البعض من هذه المبادرات نظراً لاستحالة الإلمام بكافة عناصر الموضوع، وذلك على النّحو التّالي:

1.2.المؤتمر الدولي للمساعي الخيريّة

انعقد المؤتمر في دورة أولى تحت رعاية الرائد "**دوكبيسيو**" "***Ducpetiaux***"، بمدينة "**بروكسل**"عام **1856**[2]. وأعيد انعقاده في دورة ثانية في العام الموالي **1857** بمدينة "**فرانكفورت**"؛ حيث انتهى المؤتمر إلى استصدار قرار بالإجماع بضرورة اتخاذ تدابير دولية من أجل تنظيم العمل الصناعي.

2.2.الدولية الأولى (1864)

قام" **كارل ماركس**"، في عام **1864**، بتنظيم **الدولية الأولى** "**بلندن**"[3]، وساعدته في ذلك النقابات الفاعلة في داخل الدول الأوروبيّة[4]. وألقى "**ماركس**" كلمة افتتاحية بهذه المناسبة، ومن أهم ما جاء فيها:" **أنّ تحرير العمال يجب أن يكون عمل ومهمّة العمال أنفسهم...وأنّ تحرير العمل ليست مجرّد مسألة قومية أو وطنية، بل على العكس، فإنّ هذه المسألة تهمّ جميع الأمم المتحضّرة، وأنّ حلّها يرتبط بالضّرورة بمشاركتها النّظرية والعملية**"[5].

---

[1] ورد النص الأصلي، كالآتي:

« ***C'est par le seul moyen d'une loi internationale qu'on peut dispenser à la classe ouvrière les bienfaits moraux et matériels désirables sans que les industriels en souffrent et sans que la concurrence entre les industries de ces pays en reçoive la moindre atteinte, étant donné que la tendance vers le libre échange rendra la concurrence toujours plus acharnée et ruineuse… Une loi internationale du travail constituerait une garantie solide de l'ordre et de la sécurité publique*** ». *in :*
N. Valticos, ***Droit international du travail,*** *Op. cit., p. 09.*

[2] عدنان خليل التلاوي، **القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل)**، مرجع سابق، ص. **42**./ وأيضا: يوسف إلياس، **معايير العمل الدولية**، منظمة العمل العربية، القاهرة، **1995**، ص ص.**07-09**.

[3] راجع: عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، **دور النقابات في الحياة الدستورية (دراسة مقارنة)**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، **1997**، ص ص. **673** وما بعدها./ عبد المنعم الغزالي الجبيلي، **تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، الجزء الأول: (من القرن الثامن عشر حتى عام 1914)**، مكتبة يوليو، (دون سنة طبع)، ص ص. **167** وما بعدها.

[4] للمزيد من التفاصيل، راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص. **43** وما يليها./ محمود مسعد محمود، مرجع سابق، ص ص. **39-41**./ جمال البنا، **(الاتحادات العمالية الدولية)**، مجلة العمل العربية، العدد: **12**، مكتب العمل العربي، ديسمبر **1978**، ص ص. **129-143**./ عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، مرجع سابق، ص ص. **681-695**./ عبد المنعم الغزالي الجبيلي، مرجع سابق، ص ص. **263** وما بعدها. وأيضاً:
N. Valticos, ***Droit international du travail,*** *Op. cit., pp. 12 et ss./D.C. Yannopoulos,****La protection internationale de la liberté syndicale****, L.G.D.J., Paris, 1973, p. 07./(****La première internationale****), recueil de documents publiés sous la direction de J. Freymond, T. 01, Genève, 1962, pp. 31 et 47-49 puis pp.73-75.*

[5] نزيرة الأفندي، **(الدولية الاشتراكية ومتغيرات العالم الثالث)**، مجلة السياسة الدولية، العدد :**29**، يناير **1975**، ص ص. **172-179**./ عبد المنعم الغزالي الجبيلي، مرجع سابق، ص ص. **210-211**. وأيضاً:

وعاشت **الدوليـة الأولـى** اثنـي عشـرة (12) عامـاً، حتـى أعلن حلّـها عـام **1876**، بعد أن كـان مجلس إدارة الجمعية قد انتقل إلى الولايات المتحدة الأمريكية، وحدوث خلافات شديدة بين أعضائها أدّت إلى انقسامات في صفوفها، ومن ثمّ، نهايتها وتقرير حلّها[1].

ثانيا: مرحلة الجهود الرّسمية

لم تكتسب الدّعوة إلى تكريس قواعد مشتركة تنظّم ظروف العمل، وتحمي العمال، جسدياً ومعنوياً، بعداً عملياً وطابعا رسمياً، إلاّ بعدما أصبحت محلّ نظر وتدخل من جانب الهيئات التشريعية، في العديد من الدول الأوروبية، وموضوع اتصالات دبلوماسية، ومحل بحث في المؤتمرات الدولية. وهذا ما سوف تتناوله الباحثة بالدراسة ضمن العنصرين التاليين:

1. مرحلة المبادرات الدبلوماسيّة والتشريعيّة

بدأ ظهور متوالٍ، في الثلث الأخير للقرن التاسع عشر(**19م**.)، لمواقف رسميّة من البرلمانات والحكومات الأوروبية، وبالخصوص، في دول **فرنسا**، **سويسرا** و**ألمانيا**[2]. وذلك ما سوف تأتي الباحثة إلى عرضِهِ باختصارٍ في الفقرات البحثيّة التّالية:

---

*= P. Naville, **Les mouvements révolutionnistes actuels et le marxisme (l'homme et la société)**, revue internationale de recherches et de synthèses sociologique, octobre-novembre – décembre **1968**, Paris, pp. **47-51**./ **(La première internationale)**, Op. cit., p. **47**.*

[1] واستمرّت جهود العمّال في سبيل تشكيل **كتلة دولية** تحدّ من نفوذ أرباب العمل والرأسماليين، وكلّلت بتشكيل العديد من الدوليات، من بينها:

- **الدولية الثانية**:ويعتبر مؤتمر "**باريس**"، المنعقد في **14** جويلية **1899** ، المؤتمر التأسيسي الذي شهد ميلاد هذه الدولية.
- **الدولية الثالثة**: أسّسها" **البلاشفة**" الذين نجحوا في القضاء على حكم القياصرة في "**روسيا**" عام "**1917**؛
- **الدولية الرابعة**: أسسها "**تروتسكي**" "***Trotski***" عام **1938**، كرد فعل ضدّ السيطرة الستالينية(نسبة إلى "**ستالين**").
- **السكرتارية الدوليـة المهنيـة**: أسّس كرد فعل على سيطرة الأحزاب السياسية دون النقابات على الأمميات، في لقاء "**كوبنهاجن**" بالدنمرك، سنة **1902**؛
- **الاتحاد الدولي للنقابات المسيحية**: أنشئ في "**لاهاي**" بهولندا، في جوان ؛
- **الدولية النقابية الحمراء**: أسّست "**بموسكو**" في عام،**1912**؛
- **الاتحاد النقابي العالمي *(F.S.M.)***: أُسّس في مؤتمر" **لندن** "، في فبراير **1945**؛
- **الاتحاد الدولي للنقابات الحرة**: أسّس بدعوة من"**الاتحاد الأمريكي للعمل**" والاتحادات المنشقة عن الاتحاد النقابي العالمين في مؤتمر "**بروكسل**" لسنة **1949**؛
- **الاتحاد العالمي للعمل**: أعلن عن تأسيسها في المؤتمر المنعقد بمدينة "**لوكسمبورج**"، عام **1968**.

للمزيد من التفاصيل، راجع: عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، مرجع سابق، ص ص. **701** وما بعدها. وأيضاً:

*J.D. Reynaud, **Les syndicats en France**, T. **01**, 3ème édition, éditions du Seuil, Paris, **1975**, pp.**281- 289**.*

[2] راجع في هذا الشّأن:

*V .Y. Ghebali ,Op. cit., pp. **25 – 27**./P. Dimitrijevic, Op.cit., pp. **11 – 30**./A.H.Zar , Op. cit., pp. **08 – 10**. /N. Valticos, **Organisation internationale du travail,**Op. cit., pp. **13 – 28**./V.J.Follows, Op.cit., pp. **77 – 95**. /V .Shotwell, **The Origins of the international labor Organization**, Vol. **01**, New York, **1934** , pp. **466** et ss. /G . Scelle**, L'organisation internationale du travail et le B.I.T.**, Paris, **1930**, pp.**20** et ss./R.Courtin, **L'organisation permanente du travail et son action**, édition Dalloz, Paris, **1923**, pp. **06** et ss. /D.A. Morse, **Origines et évolution de l' O. I. T.**, Préf. A. Parodi, Paris, **1969** , pp. **04** et ss./ C.Rossillion , **Organisation internationale du travail** , Juris – Class. Trav.fasc. **91 – 10** , **1986**, pp. **09** et ss.*

1.1.المبادرات الدبلوماسيّة والتشريعيّة في فرنسا

دعا المرشد" **دو مان**"*"A. De Mun"*، في تدخلٍّ له في مجلس النّواب الفرنسي، أعضاء الغرفة الأولى، في جلسة **25** جانفي **1884**، إلى تبنِّي الدولة الفرنسية للتجربة السويسرية لسنة**1881**، والتي يدعو فيها المجلس الفيدرالي السويسري إلى الدخول في مفاوضات مع الدول الصناعية الرئيسية، بهدف العمل على خلق **تشريع دولي للعمل في المصانع**[1].

وتقدّم"**دومان**" بمشروعٍ، بعد أيامٍ قليلةٍ، وفي الجلسة المنعقدة بتاريخ **02** فبراير **1884**، يدعو فيه البرلمان الفرنسي إلى التحضير لتبنِّي قواعد دولية تُوفِّر حماية قانونية للعمال في جميع الدول الصناعية، وتُخفف من مخاطر المنافسة الدولية على الصناعات الوطنية[2]. لقيَّ هذا المشروع تأييداً من تسعة عشر **(19)** نائباً، دون حصوله على تصديق أعضاء الغرفة[3].

2.1.المبادرات الدبلوماسيّة والتشريعيّة في ألمانيا

استمرّت النّداءات والتعليقات الصحفية في **ألمانيا** إلى غاية تاريخ **30** أبريل **1881**، التاريخ الذي أقرّ فيه البرلمان السويسري، دون معارضة، اقتراح "**فراي**" "*E.Frey*"، والذي يدعو فيه المجلس الفدرالي إلى العمل على خلق تشريع دولي للمصنع[4].

وتقدّم بعض أعضاء المجلس التشريعي الألماني ***(Reichstag)***، في جانفي **1885**، مُطالبين بالعمل من أجل وَضْعِ تشريع دولي للعمل[5]، وكان ردُّ "**بسمارك**" ***(Bismarck)*** أنّ تحديد ساعات العمل لن يكون ممكناً على

= وأيضاً: محمود مسعد محمود، مرجع سابق، ص ص.**51 – 54**./ عدنان خليل التلاوي، **القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل)**، مرجع سابق، ص ص. **45 – 59**./ عبد الله غلوم حسين، **الكويت ومنظمة العمل الدولية**، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، الكويت، **1974** ، ص ص. **09 – 10**.

[1] راجع:

*N. Valticos, **Droit international du travail,** Op. cit., p.**13**.*

[2] راجع:

*R . Courtin , Op. cit., p .**10**.*

[3] قدم "**دومان**" المقترحات السابقة، بعد أن قدّم لها بكلمات رائعة؛ حيث يقول:

« L'Eglise marquait par le son de ses cloches le commencement et la fin de la journée , l'industrie grandissait à son nombre , elle était la tutrice des petits et des faibles .

Aujourd'hui , le monde s'est détournée d'elle ! Que mettra –t-on à sa place , sinon le concert des Etats civilisés ? »

ويُضيف في مقامٍ أخر:

« On fait bien des conventions internationales pour régler les lois de la guerre, ou en fait pour le transport des colis postaux , pourquoi n'en ferait – on pas pour régler les conditions du travail ? »

ويُواصل قائلاً:

***« On fait bien des congrès pour les intérêts qui captivent l'attention des hommes, pour les sciences, pourquoi n'en ferait – on pas un congrès pour le travail ? »**.in :*

*M.Guerreau,Op.cit.,p.**08**./N.Valticos,**Droit international du travail,**Op. cit., p. **13**./C. Rossillon, Op.cit., p. **10**.*

[4] راجع: يوسف إلياس، **معايير العمل الدولية**، مرجع سابق، ص. **10**. وأيضاً: مكتب العمل العربي: **(منظمة العمل الدولية وأثرها في دعم التقدّم الاجتماعي)**، منظمة العمل العربية، القاهرة، **1970**، ص.**30**.

[5] راجع:

*V. J.Follows, Op .cit., pp . **31** et **32**.*

الصعيد الوطني، وأنّ إبرام اتفاق دولي في هذا الشأن، يبدُو مستحيلاً نظراً لصعوبة إقناع البلدان المجاورة بتطبيق قواعده[1].

3.1.المبادرات الدبلوماسيّة والتشريعيّة في سويسرا

لقد كان **لسويسرا** فضل السّبق في الدفع بفكرة "**التشريع الدولي للعمل**" لأن تخرج عن الحدود القومية إلى النطاق الدولي. واعتباراً من عام **1876**، تبلورت الحركة بشكلٍ أكثر وضوحٍ مع تدخلٍ قدَّمه رئيس المجلس الوطني السويسري، آنذاك،"**إميل فراي**" ***(E.Frey)*** إلى البرلمان الفدرالي أثناء مناقشته لأول تشريع فدرالي حول مسائل العمل؛ حيث صرح قائلاً: "**أنّ اختلاف هذه الظروف لا يصل إلى درجة يُصبح فيها وضع مشروع موحَّد بشأن المسائل العمالية مستحيلاً، فقط يكفي أن نُضمِّن المشروع الدولي بنوداً استثنائية يراعى فيها هذا الاختلاف والتباين**". وفي **30** مارس **1881**، أقرّ المجلس الوطني السويسري بالإجماع هذا الاقتراح[2].

2.مرحلة المبادرات الحكوميّة

لم تُتّخذ أيّة مبادرة رسميّة من طرف حكومات هذه الدول، إلاّ في أواخر القرن **التاسع عشر**(**19**م.)؛ حيث توالت المؤتمرات، ووُضِعت الأسس الأولى للتشريع الدولي للعمل. وهذا ما سوف تتناوله الباحثة بالبحث والتحليل ضمن النقاط التّالية:

1.2. مؤتمر برلين*(Berlin)* لسنة 1890

على إثر حصول، ما وصفه البعض باللّقطة المسرحية للاعتداء الدبلوماسي[3]، بمناسبة قيام الإمبراطور الألماني"**غليوم الثاني**" ***(GuillaumeII)*** في**04** فبراير**1890**، بإصدار مرسومين رسميين؛ حيث وُجِّه المرسوم الأول إلى المستشار "**بسمارك**" ***(Bismarck)*** ، بينما وُجِّه المرسوم الثاني إلى كل من وزراء الصناعة والتجارة والأشغال العمومية[4].

= وأيضاً: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**47**./ محمود مسعد محمود، مرجع سابق، ص.**43**./ يوسف إلياس، **معايير العمل الدولية**، مرجع سابق، ص. **11**.

[1] جاء رد " **بيسيمارك** " ***(Bismarck)*** على النّحو التّالي:

« Sur le plan national, la réglementation de la durée du travail n'aurait été possible que si l'Allemagne était entourée d'un mur de Chine et se suffisait économiquement à elle-même ou si un accord international internait en la matière. Or cette dernière solution ne paraissait pas possible, et cela pour deux raisons: d'abord à cause de la difficulté qu'il y'aurait à persuader les pays voisins, et ensuite parce que l'exécution de la loi ne serait pas surveillée partout aussi scrupuleusement qu'en Allemagne ».*in :*
Ibid. *p.***33.**

[2] راجع: رجب عبد المنعم متولي، **الوجيز في قانون المنظمات الدولية**، كليّة الشّريعة والقانون، جامعة الأزهر، **2003** ، ص.**318**./ إبراهيم أحمد شلبي، **أصول التنظيم الدولي(النظرية العامة والمنظمات الدولية)** مرجع سابق، ص. **569** ./ عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص. **48**. وأيضاً:
P .Dimitrijevic, Op. cit., pp. ***11- 12.***

[3] راجع:
A.H. Zarb , Op. cit., p. ***08.***

[4] وأسّس الإمبراطور"**غليوم الثاني**" طلبه على المبدأ القائل، بأنّ:"**الصعوبات والعواقب النّاجمة عن المنافسة بين الدول، والتي تُعيق تحسين ظروف العمال، إن كان لا يمكن التغلّب عليها، فإنّه من الممكن، على الأقل، تخفيف وطأتها من خلال إقرار اتفاق دولي بين الدول**". راجع:

وتبعاً لذلك، أرسل "**بسمارك**" إلى حكومات هذه الدول داعياً إيّاها لعقد مؤتمر في "برلين" ***(Berlin)*** في الشّهر التّالي، وقد تضمّن المشروع الألماني برنامجاً مفصلاً واستجواباً مكوَّناً من ستة **(06)** نقاط[1]. وبالفعل، انعقد المؤتمر في الفترة مابين **15** وإلى**29** مارس من سنة **1890**، ومثَّل أوَّل لقاءٍ دولي رسمي تبنّته حكومات الدول[2].

2.2. مؤتمر "برن الأول"***(Berne)*** لسنة 1905

انعقد مؤتمر "**برن الأول**" في مدينة "**برن**" ***(Berne)***، في الفترة الممتدة ما بين **08** و **17** ماي **1905**[3]. ورغم اعتراضات بعض ممثلي حكومات الدول المضِيفة، القائمة دائماً على حُجّة **المنافسة الدولية**، سواء فيما يتعلّق بالعمل اللّيلي للنساء، أو فيما يتعلّق بحظر استخدام الفسفور الأبيض؛ فإنّ المؤتمر الفنّي الأول المنعقد بمدينة "**برن**" وصل إلى نتائج ملموسة، أكثر من تلك التي وصل إليها المؤتمر السّابق المنعقد في "**برلين**"، وتمكّن من إرساء المبادئ والأحكام القاعدية لاتفاقيتين دوليتين في مجال تحسين ظروف العمل.وخلافاً لما كان متوقعاً، اصطدمت الحكومة السويسرية، رغم تميّزها في الإعداد التقني والفنّي العاليين لهذا المؤتمر، بمواقف حكومية متضاربة ومتعارضة، حالت دون التوصّل إلى إرساء قواعد دولية تتعلق بتنظيم مجالات العمل، وأُجلَّ المشروع إلى مؤتمر لاحق[4].

= *N. Valticos* , ***Droit international du travail*** , *Ibid.*

[1] تمثّلت نقاط اللبرنامج فيما يلي: **1**- العمل في المناجم؛ **2**- الرّاحة الأسبوعية؛ **3**- عمل الأحداث؛ **4**- عمل المراهقين؛ **5**- عمل النساء؛ **6**- تطبيق القرارات المتخذة ودراسة الإجراءات المتّخذة لضمان التطبيق والرقابة على تطبيق ما سوف يتّخذ من قرارات على مستوى المؤتمر.

يوسف إلياس، **معايير العمل الدولية**، المرجع أعلاه. وأيضاً:

*R.Courtin, Op. cit., pp. 17. /N. Valticos , Op. cit., pp.18 -22./V.Y.Ghebali, Op.cit., p. 25./E. Mahaim, Op. cit., p. 71./N.Valticos et C.Rossillon, Op .cit.,p.10./L.E.Troclet,**Législation sociale internationale**, Librairie Encyclopédique, Bruxelles , 1952 , pp. 205 – 213 et d'autres.*

[2] غير أنّه، وحسب رأي الأستاذ" **فالتيكوس**"***(N.Valticos)***، يظهر جلياً من وجوه شتّى، أنّ مؤتمر "**برلين**" انطوى على عدد من الثّغرات والنقائص. وجاء تعليقه، كالآتي:

« Il est évident qu'à plusieurs égards la Conférence de Berlin présentait de très sérieuses lacunes : c'était notamment le cas pour les sujets traités qui excluaient la grosse question de la durée du travail des adultes ; pour les méthodes de travail suivies et enfin pour la portée de ses conclusions, qui n'allaient pas au delà des vœux adressés aux gouvernements et qui ne prévoyaient ni de continuité ni d'institutionnalisation des procédures ».*in : N.Valticos, **Droit international du travail**, Op.cit., pp.21-22.*

[3] راجع:

L. Courtin, Op. cit., pp. 20-22. /L. E. Troclet, Op. cit., p. 211 .

[4] وبحسب وجهة نظر الأستاذ" **فالتيكوس**"، إنّ الاختلافات في المواقف التي حالت دون الإقرار النهائي لهاتين الاتفاقيتين، يمكن أن تصنّف إلى:

أ. **اختلاف حول مضمون الاتفاقيتين**؛ حيث لم يتوصّل المؤتمرون إلى وضع تعريف دقيق للمقصود بعبارة **الصناعة**، كما أنّهم اختلفوا في تحديد مدّة الرّاحة اللّيلية للنساء، والتي حدّدتها لجنة المؤتمر بإحدى عشر **(11)** ساعة، في حين كان طلب **الاتحاد الدولي للحماية القانونية للعمال**، مؤسساً على اعتماد مدّة اثنتي عشر **(12)** ساعة راحة ليلية.

ب. **واختلاف حول الرّقابة على تطبيق بنود الاتفاقيتين**؛ حيث اقترحت الحكومة الفيدرالية السويسرية تكليف هيئة وطنية خاصة بهذا الأمر، مع تبادل التقارير المتعلّقة بإجراءات التطبيق وعوائقه بين مختلف حكومات الدول من أجل الرّقابة المتبادلة.

للمزيد من التفاصيل، راجع:

*N. Valticos, **Droit international du travail,** Op. cit., p. 24.*

3.2.مؤتمر "برن الثاني" لسنة 1906

انعقد هذا المؤتمر بدعوة من الحكومة السويسرية، في العام الموالي للمؤتمر الأول **(1906)**، في مدينة "**برن**"، في الفترة الممتدة ما بين **15** و **25** سبتمبر**1906**، ووُصف هذا الأخير، من قِبَل رجال القانون والسياسة، بكونه اجتماعاً ذا صبغة دبلوماسية، على خلاف المؤتمر الأول، ذا الصبغة الفنيَّة[1]. وقد أقرّ هذا المؤتمر مشروع اتفاقيتين، تمّ التصديق عليهما من معظم الدول الموقّعة، ودخلتا حيّز التنفيذ ابتداءاً من عام **1912**[2].

4.2.مؤتمر "برن الثالث" لسنة 1913

انعقد المؤتمر الثالث لمدينة "**برن**" السويسرية، في الفترة ما بين **15** إلى **25** سبتمبر من عام **1913**[3]، وركّز المؤتمر جهوده على الإعداد لمشروعي اتفاقيتين دوليتين، تُحرّم الأولى **العمل اللّيلي لدى فئة الأحداث**، وتُحدّد الثانية **ساعات العمل اليومي لدى فئتي الأحداث والنساء**، بما لا يزيد عن عشر **(10)** ساعات يومياً.

الفرع الثاني:

الخلفية التاريخية لنشأة القواعد الدولية للعمل في مرحلة ما قبل تأسيس المنظمة الدولية للعمل

أدى اندلاع الحرب بين دول أوروبا الغربية والشرقية، إلى تسارع الحكومات الأوروبية في عملية الإنتاج المتزايد للأسلحة وللعتاد الحربي، الأمر الذي دفعت ثمنه الطبقات العاملة بأعداد وتضحيات كبيرة في الأنفس والأموال؛ فقد شكّلت هذه الأخيرة، الفئة التي يقوم الإنتاج على أيديها ويُحمل السّلاح على أكتافها، وتُقدَّم التّضحيات بأنفسها في سبيل تحقيق النّصر لحكومات هذه الدول، ومن أجل إنهاء هذا النزاع الدولي[4].

وبالمقابل لم تتوارَ هذه الطبقات العمالية عن الضغط على حكوماتها، واستغلال الفرص من أجل تحقيق آمالها وطموحاتها. وبحلول عام **1917**، اكتسبت هذه الفئة، قفزةً نوعيةً بفضل انتصار الشيوعيين الماركسيين في **روسيا**[5]. فكان من شأن ذلك، أن نشِطت الحركات العمالية التحرّرية، وكذا النقابية، ونشِطت إلى جانبها

---

[1] راجع:

Ibid., p. 25./ V. Y. Ghebali, Op. cit., p. 27./ A. H. Zarb, Op. cit., p. 10.

[2] لاقت الاتفاقية بشأن **حظر العمل اللّيلي للنساء**، تصديقاً من قبل اثني عشرة **(12)** دولة، باستثناء" بلجيكا"، التي قرّرت المبدأ ذاته، مسبقاً ضمن تشريعها الداخلي. بينما اقتصر عدد التوقيعات على الاتفاقية بشأن **حظر استخدام الفسفور الأبيض في صناعة عود الكبريت**، على ستة **(06)** دول مصدقة في عام **1906**، ثم أربعة **(04)** دول أخرى في عامي **1909** و **1910**، على التوالي. راجع:

L. Courtin, Op. cit., pp.22-23.

[3] راجع:

L.E . Troclet, Op. cit., p. 215./ J. M. Servais, ***Normes internationales du travail****, L.G.D.J., Paris, 2004, p. 06.*

[4] ويُعبّر الأستاذ "**ميشال سيرفاي**"" ***M. Servais*** "عن هذا الوضع، قائلاً:

« Le premier conflit mondial modifia considérablement le contexte général, politique et social dans lequel ses premières tentatives de réglementation internationale avaient vu le jour. Tous les belligérants, y compris du coté allemand, soulignaient les souffrances et les sacrifices des ouvriers au cours de cette période et la dette de gratitude des pays envers eux . ». *in :*

J. M. Servais, ***Normes internationales du travail,*** *Op. cit., p. 06.*

[5] راجع:

Cf. A. Alcock, Op. cit., p. 14.

حكومات الدول الأوروبية، وبصفة خاصة، الحكومتان البريطانية والفرنسية، في سبيل إعداد مشروعات ترمي إلى إدراج التشريع الدولي للعمل ضمن برنامج **اتفاقية السلام** المنعقد **بفرساي** عام **1919.**

استناداً للطّرح السّابق، وفي إطار دراسة الخلفية التاريخية لنشأة المنظمة الدولية للعمل، ارتأت الباحثة تقسيم هذا الجزء من الدراسة إلى فقرتَيْنِ أساسيين:

أولاً: الجهود العمّالية والحكوميّة لقيام المنظمة الدولية للعمل

شهِدت الفترة ما بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، نشاط عمالي ونقابي مُكثّف[1]، وشرعتْ حكومات الدول الأطراف في الحرب– تحت ضغوط المنظمات العمالية وتهديداتها، من جهة، وفي مواجهة الأفكار والنّداءات الثورية النّابعة عن الحركة النقابية الشيوعية في **روسيا**، من جهة أخرى– في اتخاذ مواقف رسميّة، عاملةً بجُهدٍ على تضمِين اتفاقية السّلام بنوداً وأحكاماً جوهرية تُكرس الحقوق الأساسيّة للعمال، كخُطوة أولى أمام صياغة وإعداد تشريع دولي للعمل بواسطة جهاز دولي مختص.

واستنادا لذلك، انصبَّ تركيز الباحثة ضِمن **النقطة الأولى**، على **الجهود العماليّة** التي ميّزت فترة الحرب العالمية الأولى، بينما تناولت **النقطة الثانية الجهود الحكوميّة** التي عرفتها ذات الحقبة الزمنيّة.

1. الجهود العماليّة خلال فترة الحرب العالمية الأولى

عقدت النقابات العمالية في أمريكا وأوروبا عدة مؤتمرات، سعياً منها لتحقيق مطالبها وتحويل طموحاتها، آمالها ونداءاتها إلى قرارات رسميّة وإلزاميّة، وتذكر الباحثة في هذا الشّأن:

1.1. مؤتمر "فيلادلفيا" (*Philadelphie*) عام 1914

اقترح الاتحاد الأمريكي للعمال ***(A.F.L.)*** في وقت مبكر، أن يجتمع مؤتمر عمالي دولي، يضمُّ في عضويته ممثّلين عن المنظمات العمّالية من مختلف الدول، في المكان والزّمان الّذي يعقد فيهما مؤتمر السلام[2].

---

[1] في الفترة من **1914** وحتى **1920**، يمكن أن نلاحظ تطورا هائلا في القدرة التنظيمية للنقابات العمالية؛ حيث زاد عدد الأعضاء في النقابات من **15 مليون** عامل نقابي سنة **1913** وإلى **45 مليون** عامل نقابي سنة **1920**، أيّ أنّ العدد قد تضاعف تقريبا بما يساوي ثلاثة أضعافه.

وفي هذه الفترة، كانت أكبر المراكز النقابية القومية موجودة في مجموعة من البلدان الرأسمالية، وهي: **فرنسا**(حيث كان الإتحاد العام للعمل الفرنسي، سنة **1914**، يضمُّ **200 ألف** منتسب من أصل **1.5 مليون** أجير، ليضمَّ سنة **1920**، **مليوني** نقابي)، **بريطانيا**(حيث كان عدد النقابيين سنة **1918**، **04 ملايين** نقابي، أيّ **9 %** من السكان، ليصل سنة **1920** إلى **08 ملايين** نقابي، منهم **6.5 مليون** منتسب إلى مؤتمر النقابات العمالية). **الولايات المتحدة الأمريكية**(ارتفع عدد المنتسبين إلى الاتحاد الأمريكي للعمل من **مليونين** و**20 ألف** نقابي سنة **1914**، إلى **04 ملايين** و**87 ألف** نقابي سنة **1920**). **ألمانيا** (بلغ عدد العمال النقابيين عام **1920**، **8.5 مليون** نقابي). **إيطاليا**(**2.3 مليون** نقابي عام **1920**) **روسيا الشرقية** (**5.2 مليون** نقابي عام **1920**). **بولندا** (**01 مليون** نقابي عام **1920**).

راجع: عبد المنعم الغزالي الجبيلي، **محاضرات عن الحركة النقابية المصرية، العربيّة، الدوليّة والإفريقية (من 1975 إلى 1987)**، دار الهنا للطباعة، القاهرة، **1988**، ص ص. **114-116**./ جورج لوفران، ترجمة: إلياس مرعي، **الحركة النقابية في العالم**، منشورات عويدات، بيروت، **1973**، ص ص. **51-64**.

[2] راجع:

A. H. Zarb, Op. cit., p. 11./ Cf. E. Mahaim, Op. cit., p. 82.

أدّى ذلك إلى طرح الأستاذ "**جوهو**"(***Léon Jouhaux***)،الأمين العام للاتحاد العام للعمال في فرنسا، فكرة البنود الاقتصادية العمالية، ووجوب تضمين أدنى حقوق أساسية تتعلق بالعمل الاقتصادي ضمن اتفاقية السلام[1].

2.1. مؤتمر "ليدز"(*Leeds*) عام 1916

انعقد في "**ليدز**" في **الخامس** من **جويلية** سنة **1916**، مؤتمرا حضره قادة وممثلون نقابيون وممثلين للعمال عن فرنسا، بريطانيا، بلجيكا وايطاليا. وكان أهم ما انتهى إليه المؤتمرون ما يلي:**1**- تضمين اتفاقية السلام أحكاما تكفل الحد الأدنى من الضمانات المادية والمعنوية المقررة لفئة العمال.**2**- تضمين اتفاقية السلام أحكاما تحد من شدة المنافسة الدولية في مجال التجارة.**3**- الدعوة إلى تشكيل لجنة دولية تتولى مراقبة تنفيذ بنود معاهدة السلام بشأن فئة العمال، وتلقي الشكاوى التي ترفع إليها، والمساعدة في تنظيم المؤتمرات التي تعقدها الحكومات، بموجب قواعد تشريعية.**4**- تحويل الاتحاد الدولي لحماية العمال، إلى مكتب دولي للعمل، يتولى بحث ودراسة كل ما يرتبط بتطبيق تشريعات العمل وتطويرها[2].

وقد كانت لقرارات مؤتمر "**ليدز**" أهميّتها الكبيرة في شأن التمهيد لإقامة تنظيم دولي للعمل، لدرجة أن أطلق عليها اسم "**ميثاق العمل**"(***la charte du travail***)[3].

3.1. مؤتمر "برن"(*Berne*) لعام 1917

انعقد هذا المؤتمر بمدينة "**برن**"، في الأسبوع **الأول** من شهر **أكتوبر** لسنة **1917**، شارك في عضويته مندوبون عن المنظمات العمالية للبلدان المتحاربة من وسط أوروبا، وكذا، عن الدول المحايدة. وبناءا على ذلك، انتهى المؤتمرون إلى جملة من التوصيات، نذكرها فيما يلي: **1**- الاعتراف الرسمي، في إطار اتفاقية السلام، بالاتحاد الدولي للحماية القانونية للعمال، باعتباره الجهاز الدولي صاحب الاختصاص والسلطة على وَضْعِ وتطبيق وتطوير قواعد دولية في مجال تنظيم شروط العمل والعمال.**2**- الاعتراف الرسمي في إطار اتفاقية السلام، باتحاد النقابات الدولية[4]، باعتباره الجهة المختصة بالتقصي والتحقيق والإحصاء والرقابة، على ما يتم إقراره من قواعد دولية في مجال العمل، وباعتباره السلطة المخول لها، رسميا توجيه الدعوات وتنظيم المؤتمرات

---

[1] راجع:

Cf. E. Mahaim, ibid.

[2] راجع:

R. Courtin, Op. cit., pp.28-29.

[3] راجع:

C. Rossillon, Op. cit., p.05./ G. A. Johnston, Op. cit., p.10./ A. H. Zarb, Op. cit., p.12.

[4] لم يتمكن الدعاة، حتّى بداية القرن **العشرين(20م.)**، من إنشاء اتحاد نقابي دولي مستقل، ولكن جماهير العمال، وقد أحست بضرورة وحدتها على نطاق دولي في مواجهة النظام الرأسمالي الاحتكاري والاستغلالي، اندفعت بوسائل أخرى بتبني وحدتها الدولية.

للمزيد من التفاصيل، راجع: جمال البنا، (**الاتحادات العمّالية الدولية**)، مرجع سابق، ص ص. **130-132**./ وأيضاً: عبد المنعم الغزالي الجبيلي، مرجع سابق، ص ص. **106-108**.

الدولية المتعلقة بالعمل.**3**- الالتزام الرسمي والمطلق لجميع الدول، بإرسال ممثلين لها للمشاركة والتمثيل في هذه المؤتمرات، والالتزام بتطبيق مضمون التقارير والقواعد المتبناة خلالها[1].

4.1. مؤتمر "لندن" *(London)*الأوّل لعام 1918

انعقد هذا الأخير، في أوائل شهر **فيفري** لسنة **1918**، بدعوة من حزب العمال البريطاني، وبمشاركة مندوبين عن الأحزاب الاشتراكيين، وكذا، مندوبين نقابيين للدول الأوروبية المتحالفة، وكذا، المحايدة. انتهى المؤتمرون إلى إنشاء لجنة ثلاثية التكوين، وحددت مهمتها الأساسية في السعي على أن يكون هناك تمثيل رسمي لممثلي العمال وللتيار الاشتراكي ضمن إطار مؤتمر السلام[2].

5.1. مؤتمر "لندن" *(London)* الثاني لعام 1918

في الأشهر القليلة التي تلت انعقاد المؤتمر الأول، عقد مؤتمر ثان في شهر **سبتمبر 1918**، ضمَّ في عضويته ممثلين عن الأحزاب الاشتراكية للدول الأوروبية الحليفة والمحايدة، وكذا، تمثيل نقابي عن الولايات المتحدة الأمريكية، وعن الدول الأوروبية[3]. وأصدر مؤتمر "**لندن الثاني**" قراراً يؤكِّد على ضرورة تمثيل الوفود العمالية ضمن عضوية اتفاقية السلام، بحكم ما تكبدته الحركة العمالية من تضحيات مادية وجسمانية، وكذا، معنوية، خلال هذا النزاع الدولي[4]. كما قدمت
جملة من الترتيبات والقواعد ذات الصلة بعالم العمل، ضمن المذكرة التي قدمها الأمين العام للاتحاد الأمريكي للعمل، والتي يستوجب إدماجها كميثاق عمل ضمن بنود اتفاقية السلام[5].

6.1.مؤتمر "برن" الرابع *(Berne)* لعام 1919

انعقد مؤتمر دولي بمدينة "**برن**"، بمجرد توقيع الهدنة بين الأطراف المتحاربة- في الفترة الممتدة من **05** إلى **09** فيفري **1919**- ضمَّ في عضويته مندوبين عن العمّال ومندوبين عن الحركات الاشتراكية، من دول وسط

---

[1] راجع:

*T. Shotwell, Op. cit., pp. **40** et **49**.*

[2] راجع:

*R. Courtin, Op. cit., pp.**31-30**.*

[3] راجع:

*P. Dimitrijevic, Op. cit., pp.**14-15***

[4] راجع:

*Ibid.p.**16**./E. Mahaim, Op. cit.,p.**78**./ R. Courtin, Op. cit., pp.**32-34**.*

[5] ويتعلّق الأمر بما يلي: **1**- يجب النص على أن العمل ليس سلعة أو مادة للتجارة.**2**- يجب النص على إلغاء العمل الجبري وجميع أشكال الاتجار والرق والعبودية في العمل، والقضاء على السخرة بصورها المختلفة.**3**- يجب النص على الاعتراف بحرية التكتل وحرية الاجتماع وحرية الرأي والتعبير.**4**- يجب النص على تحديد ساعات العمل اليومي بما لا يزيد عن **ثماني (08)** ساعات، دون تمييز بسبب السنّ أو الجنس أو اللّون... أو أي سبب آخر.**5**- يجب النصّ على حقّ العاملين في البحر على متن السّفن التجارية، في مغادرة سفنهم عندما ترسو السّفن في الموانئ.**6**- يجب النصّ على حظر التبادل في مجال السّلع والبضائع بين الدول، إذا كانت هذه السّلع من إنتاج أطفال أقل من **ستة عشر (16)** سنة.

محمود مسعد محمود، مرجع سابق، ص ص. **57-58**.

أوروبا والدول المتحالفة، وكذا، الدول المحايدة[1]. وانتهى المؤتمرون إلى تأييد القرارات والتوصيات التي انتهت إليها المؤتمرات السّابقة، وبالخصوص، مؤتمري "**ليدز**" و" **برن**"، لعامي **1916** و**1917**، على التوالي[2].

2. الجهود الحكوميّة أثناء فترة الحرب العالمية الأولى

بحسب ما وعد به رجال السياسة والحكم، شهدت الفترة التي فصلت بين الهدنة والانعقاد الرسمي لمؤتمر السلام، نشاطا حكوميا مكثفا، أثمر عن إعداد مسودات مشاريع تتضمن شروطا أدنى للعمل، يفترض إدماجها ضمن بنود اتفاقية السلام. وفيما يلي، سوف نأتي إلى عرض مختصر لمختلف المشاريع الّتي تمّ اقتراحها في هذا الإطار:

1.2. النشاط الحكومي في فرنسا

شرعت الحكومة الفرنسية في عام **1917** بإنشاء لجنة وزارية للمعاهدات الدولية للعمل، حدّدت مهامها، في البداية، في العمل على إرساء قواعد خاصة بتحسين ظروف العمال بين الدول الحلفاء في الحرب، قد يتسع نطاق تطبيقها بعد إبرام اتفاقية السّلام[3].

وباشرت اللّجنة الفنية المختصة التابعة لمجلس النواب الفرنسي، في **24 أكتوبر** من عام **1918**، بتصنيف وانتقاء القواعد الأساسية اللازمة للعامل، والواجب إدماجها ضمن اتفاقية السلام. ومن ضمن التوصيات التي انتهى إليها هذا المجلس، نذكر ما يلي:**1**- إدراج بند خاص ضمن اتفاق السلام، يعبِّر عن رغبة الدول الموقعة على

الاتفاقية في تحقيق ظروف إنسانية أفضل للعمال، وأن ذلك لا يمكن أن يتحقق إلّا من خلال إقرار قواعد دولية للعمل.**2**- العمل على إنشاء مؤتمر دولي في إطار اتفاقية السلام، يضمُّ في عضويتِهِ ممثِلين عن كِلَا الطرفين عمالاً وأرباب العمل يعمل على عقد دورات منتظمة من خلالها يرسي قواعد دولية للعمل.**3**- العمل على إحداث مكتب دولي للعمل يتولى القيام بالتحقيقات والأبحاث والدراسات وتقديم النتائج والإحصائيات اللازمة لإعداد مواضيع يمكن أن تشكل حلا لاتفاقيات دولية في مجال العمل.

وانتهت أعمال اللّجنة، إلى تبني توصية، أعلنت عن مضمونها بتاريخ **18 ديسمبر 1918**، بموجبها تمَّ التأكيد على ضرورة إدراج شروطا خاصة بحماية العمال ضمن اتفاقية السلام المستقبلة[4].

---

[1] شمل هذا المؤتمر ممثلين عن عمال الدول المتحالفة والدول المحايدة، وحتّى الدول مركز قوة أوروبا الوسطى. وكانت تلك، سابقة أولى لم يشهدها أي مؤتمر سابق، انعقد خلال الحرب العالمية الأولى، وذلك ما عبر عنه الأستاذ" **جونستون**" (***Johnston***)، قائلا:

"The last of the pre-peace treaty conferences of the international workers movement, and the only one of which workers of allied, neutral and central powers were all represented was held in February 1919 in Berne». in:
G. A. Johnston, Op. cit., p.11

[2] راجع:
Ibid.,p.12.

[3] وقد أنشأت هذه اللّجنة، بناءا على طلب تقدمت به الحكومة الايطالية، بغرض تكملة وتوسيع نطاق تطبيق الاتفاقية الثنائية الموقعة بين ايطاليا وفرنسا عام **1904**، سالفة الذكر، نظراً للهجرة المتزايدة للعمال الايطاليين إلى **فرنسا** خلال الحرب.

[4] راجع:
*N. Valticos, **Droit international du travail**, Op.cit., p.37.*

2.2. النشاط الحكومي في بريطانيا

لم تطرأ على مسألة دراسة إدراج بنود خاصة بتنظيم علاقة العمل ضمن اتفاقية **فرساي** في جدول أعمال الحكومة البريطانية، المؤسسة منذ عام **1916**، إلى غاية حلول تاريخ **سبتمبر 1918**؛ حيث ندد موظف وزارة العمل السيد" **فالان**"(***E. J. Phelan***)، بضرورة الاهتمام بوضع مشروع بريطاني يمثل أساسا ومرتكزا لاتفاق السلام، المزعوم إبرامه في السنة الموالية[1].

وكان أهم ما طرحه المشروع البريطاني، هو النص على اكتساب القواعد الدولية المتبناة من طرف التنظيم الدولي القوة الإلزامية بالنسبة لجميع الدول الأعضاء في التنظيم، خلال مئة سنة، فقط، من إقرارها، سواء أكانت هذه الدول قد صادقت عليها أم لم تصادق عليها خلال هذه الفترة [2].

3.2. النشاط الحكومي في الولايات المتحدة الأمريكية

بمبادرة من الأستاذ "**فرانكفورتر**" (***F. Frankfurter***)، تمّ إعداد مشروع وثيقة دولية بشأن مسائل العمل[3]. وقد اشترك الأستاذ "**شوتويل**"(***T. Shotwell***) في وضع هذا المشروع ودعمه بجملة من التوصيات للوفد الأمريكي[4].

4.2. النشاط الحكومي في ألمانيا

نمت فكرة تدويل قواعد العمل، في أوساط أخرى في ألمانيا، غير الأوساط العمالية، وبالضبط على مستوى "جمعية الإصلاح الاجتماعي"، وقد دعت هذه الجمعية بتاريخ **24 ديسمبر 1917**، المستشار الألماني، باتخاذ التدابير اللازمة لأجل ضمان النص في أحكام اتفاقية السلام على قواعد تحمي علاقة العمل[5].

وفضلا عن نشاط الجمعية، أعلاه، فقد قدم الأستاذ "**لوجيان**"، بتاريخ **15 نوفمبر 1917**، برنامجاً شاملاً باسم "**الاتحاد الألماني للنقابات**" إلى المستشار الألماني. ومن بين ما نادى به هذا البرنامج، ضرورة النصّ في

---

[1] راجع:

*R. Courtin , Op.cit., pp.**45-46**.*

[2] واستنادا لذلك، لقي المشروع البريطاني تأييدا من العديد من الفقهاء، فيقول الأستاذ "**فالتيكوس**"(***Valticos***)، في هذا الشّأن:

« Audacieux dans sa conception qui battait en brèche à plus d'un titre les idées reçues en droit international, et détaillé dans sa formulation qui fut d'ailleurs précisée à la suite de divers contacts…, le plan britannique allait constituer la base des travaux de la conférence de la paix malgré les modifications et les alternations qui lui furent apportées au cours de ces travaux il fut directement à l'origine de la constitution de l'O.I.T. ».*in :*

N. Valticos, ***Droit international du travail****,Op. cit., p.* ***39****.*

[3] راجع:

R. Courtin , Op. cit., pp. ***25-27****.*

[4] ومن ضمن ما ورد من توصيات في خضم المشروع المقدم من طرف الوفد الأمريكي، نذكر ما يلي:**1**- ضرورة تبني التوصيات والاقتراحات التي انتهت إليها اتفاقيتي"**برن**"، لسنتي **1906** و **1913**، على التوالي. **2**- تضمين اتفاقية السلام قواعد أساسية للعمل تخص حظر تشغيل الأطفال دون **الرابعة عشرة (14)** سنة في الأعمال الصناعية، وتحديد الحدِّ الأقصى لساعات العمل اليومي بالنسبة لفئتي الأطفال والنساء، وكذا، المهاجرين.**3**- إنشاء مؤتمر السلام لمؤتمر دولي للعمل تابع لعصبة الأمم، يجتمع بصفة دورية، يضم في عضويته ممثلين عن العمال، يتولى إعداد قواعد دولية للعمل.**4**- إنشاء مؤتمر السلام لمكتب دولي للعمل، يعد بمثابة الهيئة التنفيذية للمؤتمر، يتولى السهر على تطبيق ما يقرر من قواعد على مستوى المؤتمر، ويهتم باقتراح مشاريع اتفاقيات جديدة بناءا على التجاوزات التي يرصدها، من خلال ما يصل إليه من تقارير حكومية وشكاوى عمالية. راجع:

T. Shotwell, Op.cit., vol. ***02****, pp.* ***134-137****.*

[5] راجع:

*P. Dimitrijevic,Op.cit, p.**16**./E. Mahaim, Op. cit.,p.**79**./ R. Courtin, Op. cit., p.**34**.*

اتفاقية السّلام على كفالة حدٍّ أدنى من الضمانات للعمال مع وضع تنظيم خاص يكفل ذلك، وضرورة تبني القرارات التي انتهى إليها المؤتمر العمالي المنعقد بمدينة **برن** لعام **1917**، وقد تبنى البرلمان الألماني هذا البرنامج بالإجماع، في اجتماعه المنعقد في **مارس 1918**[1].

ثانياً: المناقشات الرّسمية التحضيريّة لقيام المنظمة الدولية للعمل

خلصت الدول المتنازعة، وأيضاً، المتحالفة، إلى **أنّه لا سبيل لتحقيق السلام بين الدول إلا بتحقيق السلام والعدالة الاجتماعية**. واستنادا لذلك، أحدثت **لجنة دولية خاصة** عهد بها إعداد مشروع ميثاق اجتماعي أوّل، يكرّس الحقوق الأساسية الدّنيا الّتي لا يمكن لأيّ عامل أن يتنازل عنها. وشكّلت أعمال هذه اللّجنة خطوط النّظام الأساسيّ لما سميَّ لاحقاً بدستور المنظمة الدولية للعمل. وذلك ما سوف تأتي الباحثة إلى التفصيل فيه ضمن النقطتين التّاليتين:

1.الأعمال التحضيريّة للجنة التشريع الدولي للعمل

جاء تشكيل لجنة التشريع الدولي للعمل، بموجب القرار الصادر عن **مؤتمر السّلام**، المنعقد في جلسةٍ أولى بتاريخ **25 جانفي 1919**، وتميّز، خروجاً عن الأعراف الدبلوماسية، بتشكيلةٍ واسعةٍ ومزدوجةٍ، تضمُّ ممثّلين حكوميّين وممثّلين عن عالم العمل[2]. تمكّنت اللّجنة خلال الفترة الممتدة من **01 فيفري** وإلى **24 مارس 1919**، من عقد **35** جلسة[3].

وقد قرر المؤتمرون، منذ أوّل وهلةٍ، اعتماد المشروع البريطاني أساساً لأعمالهم[4]، لما اتّصف به من دقّة ومرونة، ولما اشتمل عليه من عبارات وألفاظ واضحة وهادفة، فضلاً، على أنَّ تقديمه جاء بكلتا اللّغتين الإنجليزية والفرنسية[5].

---

[1] راجع:

*N. Valticos, **Droit international du travail**, Op.cit., p.38.*

[2] قرّر مؤتمر السلام، أن يأتي تكوين اللّجنة، المحدد عدد أعضائها بخمس **عشرة (15)** عضوا، على النّحو التّالي: عضوان ممثّلان لكلّ من الدول الكبرى التّالية: بريطانيا، فرنسا، الولايات المتّحدة الأمريكية، إيطاليا، اليابان وبلجيكا. عضو ممثّلٌ لكلٍّ من الدول التّالية: كوبا، بولندا، تشيكوسلوفاكيا(سابقاً). وقدْ أصرّ المؤتمر على التمثيل العمالي داخل عضويتها. راجع:

Ibid., p.41.

[3] وأجمع هؤلاء على وجوب تضمين اتفاقية السلام **ثلاثة** محاور، لا غنى عنها، في أوّل جلسةٍ عقدها أعضاء اللّجنة، وهي: **1**- النصُّ على إنشاء جهازٍ دائمٍ للتنظيم الدولي. **2**- النصّ على العضوية الثلاثية التمثيل. **3**- النصُّ على أنَّ الاختصاص الرّئيسي لهذا التنظيم هو إعداد اتفاقيات دولية لشروط وظروف العمل. راجع:

Ibid,p.42.

[4] وتمثّلت النقاط الرّئيسية لمقترحات هذا المشروع، فيما يلي: أ- إنشاء منظمة دولية دائمة للعمل في إطار عصبة الأمم . **ب**- التزام الدول بتقديم تقارير سنوية الإجراءات التي اتخذها لوضع قرارات المؤتمر العام موضع تنفيذ. **جـ**- إمكانية تقديم الشّكاوى وتشكيل لجان تقصّي الحقائق في حالة عدم تنفيذ دولة لتعهّداتها، مع إمكانيّة تقرير وفرض نوع من الجزاءات الدولية على هذه الدولة. راجع:

V. Y. Gherbali, Op.cit., p.29

[5] ويجزم في هذا الشّأن، غالبيّة المختصين، بأولويّة الجهود والنّشاطات المقدّمة من قبل الوفد البريطاني، وكذا، الفرنسي، لأجل تحقيق نجاح المؤتمر، والتوصّل لإرساء منتظم دولي للعمل، ومن ثمّ، إرساء أسس السّلام العالمي والعدالة الاجتماعية؛ حيث يقول الأستاذ:"**غيبالي**"، بهذا الخُصُوص:

وهكذا، فقد ارتكزت مناقشات اللّجنة حول المسائل الرّئيسية التّالية:

1.1. الديباجة

جاءت عبارات المقدمة متناسقة ومتكاملة إلى درجة عالية. وقد أسفرت مناقشات اللجنة على تعديلات طفيفة وردت على الصياغة الأولى للمشروع المقترح. ومن أمثلة ما ورد من تعديلات نذكر:

- استبدال عبارة"**لا يمكن لِمِثل السلام أن يقوم إلاّ على أساس تحقيق رفاهيّة ورضا جميع الطّبقات في كافّة البلدان**" بالعبارة التّالية: "**على أساس العدالة الاجتماعية**"[1].
- توسيع مجال الحماية المقررة لتشمل:"**تحديد المدة القصوى لساعات العمل الأسبوعي، اختيار الأيدي العاملة وتنظيم التعليم المهني والتقني**".

2.1. تشكيلة المؤتمر العام

لم تشكّل فكرة **التمثيل الثلاثي** داخل المؤتمر، من حيث المبدأ، محلّ خلاف بين الدول المشاركة في المناقشات، فالغالبية تؤكّد على ضرورة ضمان التمثيل للوفود العمالية إلى جانب كلّ من الوفود الحكومية، وكذا، أرباب العمل. غير أنّ مناقشات اللّجنة، بهذا الصدد، لم تسلم من الجدل والخلافات بشأن مسألة نسبية التمثيل المقررة لكل فئة، ومبدأ توازن الأصوات في المؤتمر.

فالاقتراح المقدّم في إطار المشروع البريطاني، والقاضي بمنح الوفد الحكومي صوتين اثنين، ومنح كل من الوفد العمالي والوفد الخاص بأصحاب الأعمال، صوت واحد لكل منها، والذي عدل بالاقتراح المقدم في إطار

= ***«La France et surtout la Grande-Bretagne, doivent en être considérées comme les maîtres d'œuvre… ».***

ويقيّم الأستاذ" **غيبالي**" الأعمال التحضيريّة للوفدين البريطاني والفرنسي، على أنّها مشاريع تمهيديّة كان لها الفضل في رسم الخطوط المستقبلية للمنظمة الدولية للعمل. راجع:

Ibid, p.30./B. Béguin, ***Le tripartisme Dans l'organisation Internationale du travail****, Centre Européen de la dotation Carnegie, Genève, 1959, p.64.*

[1] وقد جاء تعليق الأستاذ " **جونستون**"، بهذا الصّدد، على النّحو الآتي:

«***The original draft of the preamble ran as follows:" whereas the league of Nations has for its object the establishment of universal peace, and such a peace can be established only if it is based upon the prosperity and contentment of all classes in all nations". The commission decided to amend the second clause,…, to read: " and such a peace can be established only if it is based upon social justice" .The significance of this amendment lies in the introduction of the two words" social justice" which came to symbolize the main objective of the international labour organization».*** *in:*

G. A. Johnston, Op.cit., p.13.

المشروع البلجيكي، والقاضي بمنح الوفد الحكومي صوتيين اثنين، قد لقي معارضة شديدة من طرف المؤتمرين[1]. وفي الأخير، قرّر غالبية أعضاء اللجنة تطبيق النظام المقرّر في إطار المشروعين البريطاني والبلجيكي[2].

3.1. سلطات المؤتمر العام

يتّضح جليّاً، أنّ مناقشات أعضاء اللجنة أسّست منذ الأول بناءاً على قاعدة **الأغلبيّة النسبيّة في التصويت**؛ حيث تقرّر أنّ يكون إصدار الاتفاقيات **بأغلبية (3/2)** الأعضاء المشاركين في التصويت، بما يعني استبعاد مطلق لقاعدة الإجماع عند التصويت.

وطرح سؤال أوّل، أثار جدلاً كبيراً بين الأعضاء، يتعلّق، أساساً، بالقوّة الإلزامية للاتفاقيات الصّادرة عن المؤتمر[3]. وفي هذا الشأن، اقترح الوفد البريطاني بأن تصبح الاتفاقيات ملزمة بمجرّد إقرارها من المؤتمر بأغلبية (3/2) الأصوات بالنسبة للدول المصدقة عليها، وكذا، تلك التي لم تصدّق عليها، في أجل أقصاه سنة واحدة من تاريخ إقرارها[4]، مالم يعترض البرلمان الوطني للدولة على ذلك[5].

---

[1] إذ يعتبر رئيس اللّجنة "**غمبرس**" *(S.Gompers)*، و"**كوليارد**" *(Colliard)*، أنّ مثل هذا القرار قد يزعزع ثقة العمال بالمنظمة، وسوف يؤدي إلى انشقاق المنظمات العمالية عن المنظمة، ومخالفتهم لمبادئها وقواعدها. ومن ثمّ، يكون من الأجدر، اعتماد قاعدة التمثيل الواحد لكل وفد، دونما تمييز، تحقيقا لتوازن الأصوات داخل المؤتمر. ويعلق الأستاذ" **فالتيكوس**"، في هذا الصّدد، قائلاً:

«On peut toute fois penser qu'un système qui aurait accordé une plus faible représentation aux gouvernements aurait rencontré de fortes objections de la part de ceux-ci et aurait même pu compromettre la création et le développement ultérieur de l'O.I.T. ». *in :*
*N. Valticos, Op.cit., p. **46**.*

[2] راجع:

*Ibid., Op.cit., p.**42**.*

[3] بينما جعل الجانب الإيطالي جميع الاتفاقيات معاهدات دولية ذات أثر إلزامي بالنسبة لجميع الدول الأعضاء في المنظمة بمجرد التصويت عليها بأغلبية **ثلثي (2/3)** الأصوات، وفي أجل أقصاه سنة من تاريخ إقرارها، ما لم تختر الدول الراغبة في تمديد المدة وعدم التصديق اللجوء إلى المجلس التنفيذي التابع لعصبة الأمم وطلب دراسة جديدة في المؤتمر، الّذي يصدر قراراً نهائياً لا نقص فيه. (قدم هذا الاقتراح خلال الجلسة **العاشرة (10)** للجنة التشريع الدولي، المنعقدة بتاريخ **19 فبراير 1919**، بلسان" **البارون مايور دي بلانس**"(***Baron Mayor des Planches***).

كان موقف الجانب الفرنسي أكثر جمودا وصرامة، حينما اعتبر قرارات المؤتمر ذات طبيعة ملزمة بالنسبة لجميع الدول الأعضاء، دونما استثناءات أو تحفظات تتعلق بالسيادة الوطنية.(قدم هذا الاقتراح خلال الجلسة **التاسعة عشر (19)** للجنة التشريع الدولي للعمل، المنعقدة بتاريخ **11 مارس 1919** بلسان" **فونتان**" (***A. Fontaine***)، وكذلك خلال الجلسة **العشرين (20)**، للجنة المنعقدة بتاريخ: **12 مارس 1919**، بلسان "**جوهو**" ***(L . Jouhaux)***.
*Ibid.,p. **46**.*

[4] واستنادا لهذا، أدخلت تعديلات أساسية على المشروع البريطاني، نذكر منها:**(أ)– تعديل أول**، يقضي بأن يتحقق التصديق على اتفاقية بعد موافقة البرلمان الوطني للدولة العضو عليها، وفي حالة العكس، فإنّ تلك الدولة لا تكون ملزمة ببنودها حتّى ولو تجاوزت مدّة تاريخ الإقرار.**(ب)– تعديل ثان**، استبدلت فيه كلمة "**الهيئات التشريعيّة**" بعبارة "**السّلطات الوطنيّة**" أو "**السّلطات المختصّة**"، بما يتوافق مع التّداخل في الاختصاص الّذي يقوم عليه النّظام المركزي للولايات المتحدة الأمريكية.**(ج)– تعديل ثالث**، يخوّل كّل ولاية داخليّة إمكانيّة الانضمام بصورة انفراديّة إلى الاتفاقية، رغم عدم موافقة بقية ولايات الاتحاد على بنودها.

ولم يتقبّل الوفد الأمريكي التعديلات الّتي اقترحها الوفد البريطاني بخصوص مدى الالتزام القانوني المترتّب عن الاتفاقيات الصّادرة عن المؤتمر، وتقدّم باقتراح مضادٍ يقضي بأنّ كلّ مقترح يقره المؤتمر بأغلبية **ثلثي (3/2**) الأصوات، يأخذ تسميّة وآثار "**التوصية**"، تبلغ، هذه الأخيرة، إلى جميع الدول الأعضاء، كيّ تتّخذ الإجراءات التشريعيّة لتنفيذ أحكامها، في خلال أجل أقصاه سنة من تاريخ إقرارها.

وقد علّقَ الأستاذ "**فالتيكوس**" على المشروع الأمريكي، قائلاً:

«Ce contre projet était manifestement en retrait par rapport au texte britannique,…, le recul résidait dans la suppression du lieu qui, dans le système britannique, rattachait la ratification des conventions a la soumission de celles-ci ».*in : Ibid., p. **49**.*

[5] ويعلّق الأستاذ" **فالتيكوس**" على هذا الموقف، مبرّرا بذلك المواقف الصّريحة لممثّلي اللّجنة، آنذاك، قائلاً:

وهكذا، أحيلت المسألة إلى لجنة فرعية، حاولت إيجاد حل توفيقي وصياغة مشروع نهائي، بخصوص هذه النقطة[1].

4.1. آليات الرّقابة على التطبيق

أخذ هذا الجزء من المشروع البريطاني وقتا طويلا للمناقشة، وانتهت اللّجنة إلى تبني **ثلاث** أنظمة رئيسيّة للرقابة، وتتمثل في:(أ)- نظام التقارير الدورية، والتي ترفعها كل دولة مرة كل سنة بشأن الاتفاقيات المصادق عليها.(ب)- نظام البلاغات، والتي ترفع في حالة امتناع دولة عضو عن تنفيذ أحكام اتفاقية مصادق عليها، وتكون مقدمة من طرف منظمة مهنية عمالية أو منظمة أصحاب المهن.**(ج)- نظام الشكاوى** المقدّمة ضد دولة امتنعت عن تنفيذ التزاماتها بحكم العضوية، دون اشتراط التصديق المسبق، وتقدم هذه الشكاوى من طرف دولة عضو أو مجلس الإدارة نفسه، وحتى من أحد أعضاء المؤتمر[2].

5.1. تكوين مجلس الإدارة

اقترح ضمن المشروع البريطاني، تكوين مجلس إدارة مكتب العمل الدولي من **اثنـي عشرة** (12) عضوا، **ستة** (06) أعضاء يتمُّ اختيارهم من قبل مندوبي العمال في المؤتمر، و**ستة** (06) أعضاء يتمُّ اختيارهم من قبل مندوبي أرباب العمل في المؤتمر، على أن يزكّى من بين **الإثنـي عشرة** (12) مندوبا المعنيّون، **خمسـة** (05) أعضاء يتمُّ تنصيبهم بصورةٍ دائمةٍ، يمثِّلون الدول **الخمسـة** (05) الكبرى، وهي: **بريطانيا، الولايات المتحدة الأمريكيّة، إيطاليا، فرنسا واليابان**. أمّا بقيّة الأعضاء فيتمُّ انتخابهم من قبل بقيّة المندوبين الحكوميين، من غير حكومات الدول **الخمسة** المذكورة، لمدّة **ثلاث** (03) سنوات[3].

= ***« Même de nos jours,… on imagine difficilement,…, que l'on ait ainsi pu envisager d'accorder des pouvoirs législatifs réels a une conférence internationale. Mais, en 1919, des idées aussi révolutionnaire en matière d'organisation internationales ne semblaient pas inconcevables : la guerre avait habitué aux contrôles internationaux des alliés en divers domaines et l'idée d'un organisme international doté de pouvoirs réels en matière de réglementation du travail et pouvant agir sur la concurrence internationale n'était pas faite pour effrayer »***.*in : Ibid.,p.* ***48****.*

[1] وقد ورد ضمن التقرير النّهائي للجنة، مايلي: " **في الحالة الّتي تجرّد فيها الدول الأعضاء في المنظمة من جانب كبير من حقوقهم المترتّبة عن تمتّعهم بالسّيادة الوطنيةّ في مجال تشريع العمل، فإنّ هذه الأخيرة، سوف ترفض أو تعارض إنشاء المنظمة الجديدة، والّذي سيعرّض اقتصادها الوطنيّ لأزمة سببها الرّئيسي التزامها بتطبيق قرارات المؤتمر الدولي للعمل".**

عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**48**.

[2] وقد ورد ضمن التقرير النهائي للّجنة، مايلي: " **في الحالة الّتي تجرّد فيها الدول الأعضاء في المنظمة من جانب كبير من حقوقهم المترتبة عن تمتعهم بالسيادة الوطنية في مجال تشريع العمل، فإن هذه الأخيرة، سوف ترفض أو تعارض إنشاء المنظمة الجديدة، والذي سيعرض اقتصادها الوطني لأزمة سببها الرئيسي التزامها بتطبيق قرارات المؤتمر الدولي للعمل".**

المرجع نفسه.

[3] لقيت هذه الاقتراحات تخوّفاً من بعض الدول؛ حيث اقترح الوفد البلجيكي عدم إعطاء بعض الدول، بالتحديد، وضعاً إدارياً متميّزاً عن بقيّة الدول، ممّا أدّى إلى إعادة النّظر في صياغة هذا البند برفع عدد الدول الّتي تتمتّع بعضوية دائمة إلى **ثمانية(08)** أعضاء، يتمُّ تعيينهم من قبل الدول ذات الأهميّة الصّناعية الكبرى، على ألاّ تشارك هذه الدول في عمليّة انتخاب بقيّة أعضاء المجلس. راجع:

N. Valticos, Op.cit.,p. ***51****.*

6.1. البنود المقرّرة لحماية فئة العمال

من أهمّ المناقشات الّتي أثيرت داخل اللجنة واللجان الفرعية، مسألة إدراج "**ميثاق العمل**" ضمن بنود معاهدة السلام؛ حيث يمثِّل هذا الأخير، ضمانة أدنى للعمال في مواجهة أصحاب الأعمال. وبينما ذهب جانب من أعضاء اللجنة إلى التأكيد على ضرورة منح العمال حماية أدنى ضمن اتفاقية السّلام، بحدِّ ذاتها، ذهب جانب آخر من أعضائها، إلى القول بأنَّ مؤتمر السّلام غير مؤهّل تقنيّاً لإعداد وصياغة قانون دولي للعمل، ويفترض بذلك الاقتصار على إنشاء هيئة خاصة ذات طبيعة دائمة يعهد إليها إعداد قواعد دولية في مجال العمل[1].

وبعد مناقشات، أقرت اللّجنة **تسعة (09)**، نقاط يتمُّ إدراجها في اتفاقية السّلام، وتمّ التصويت عليها، وهي[2]:**(أ)**- إن عمل الإنسان لا يمكن تشبيهه، قانونا وعملا، بسلعة أو مادة تجارية؛ **(ب)**- حق التجمع والتكتل مكفول للعمال وأرباب العمل من أجل تحقيق غايات لا تتعارض مع القانون؛ **(ج)**- لا يجوز قبول صغار السنّ في الصناعة أو التجارة قبل بلوغهم سنّ **الرابعة عشرة (14)**، ولا يجوز استخدام صغار السن ما بين **الرابعة عشرة (14)** و**الثامنة عشرة (18)**، من الذكور والإناث، إلا في عمل يتلاءم مع نموهم البدني وبشرط تأمين تعليمهم المهني أو العام؛**(د)**- لكل عامل الحق في أجر يكفل له مستوى معيشي يناسب مع المستوى الحضاري لعصره ولبلده؛**(هـ)**- الأجر المساوي، دون تفرقة في الجنس، للعمل المساوي في النوعية والكميّة (مبدأ تكافؤ الأجور)؛**(و)**- لجميع العمال الحق في راحة أسبوعية تشمل يوم الأحد، وإذا تعذر ذلك يعطى العامل إجازة معادلة؛**(ز)**- تحديد ساعات العمل في الصناعة على أساس ثماني(08) ساعات يوميا أو (48) ساعة أسبوعيا؛**(ح)**- تكفل للعمال الأجانب وأسرهم المقيمين بصورة قانونية، ذات الحقوق المقررة للوطنيين، فيما يتعلق بظروف العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاملة؛**(ط)**- على جميع الدول، إنشاء وتنظيم إدارة خاصة بتفتيش العمل لكفالة تطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بحماية فئة العمال، تضم في تشكيلتها النساء على حد السواء مع الرجال[3].

---

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع:

T. Shotwell, Op.cit., vol.02, pp.328-355.

[2] راجع:

N . Valticos, Op.cit., pp.58 et 59.

[3] يُحدِّدُ الأستاذ "**برتلمي**"(***Bartolomei De La Cruz***) دوافعَ تأسيس المنظمة الدولية للعمل في ثلاث:**إنساني**، **سياسي** و**اقتصادي**؛ حيث وَرَدَ على لِسانه بالقوْل:

«Il y avait trois motivations à l'origine de la création de l'OIT : humanitaire, politique, économique. Pour être plus précis, on peut dire que sa création symbolise la volonté de promouvoir la justice sociale qui, à ce moment, était considérée comme une des conditions pour maintenir la paix mondiale. Son action représente la poursuite d'un idéal humaniste, idéal où le respect des droits de l'homme et la dignité des conditions de vie et de travail représente l'objectif à atteindre. Pour répondre à ces attentes, l'OIT élabore des normes internationales qui s'intéressent à tous les aspects du travail et qui donnent une direction aux politiques sociales des États membres ». *in :*

H.G. Bartolomei De La Cruz et A. Euzéby, ***L'organisation internationale du travail****, Paris, P.U.F., 1997, p.03.*

2. مداولات مؤتمر السّلام

عقد مؤتمر السّلام الدولي اجتماعاً في **18 جانفي 1919**، لبحث مشروع اللّجنة بمدينة "**باريس**"، وتمّت مناقشة العديد من نقاط المشروع المقدم من طرف الوفد البريطاني. وفي **11** أفريل **1919**[1]، عقد اجتماع موسّع لمناقشة

وإقرار تقرير لجنة التشريع الدولي للعمل. عرض خلاله المشروع التفصيلي الذي انتهت إليه المناقشات، وتمت الموافقة على المشروع[2]، وتمّ، في الوقت ذاته، الموافقة على قرار مشروع[3]، بموجبه تم إنشاء منظمة دولية دائمة للعمل.

وهكذا، تمّ التصديق على **الجزء الأول** من تقرير اللجنة المتضمن لمشروع دستور المنظمة الدولية للعمل، بينما أجل التصديق على **الجزء الثاني** من المشروع، المتضمِّن ميثاق العمل والشّروط العمليّة، إلى غاية الاجتماع المنعقد بتاريخ **18 أبريل 1919**؛ حيث أثارت جملة البنود الاجتماعية المقرّرة ضمن المشروع البريطاني، اعتراضات وخلافات من قبل عدد من الوفود تتعلّق بطبيعتها القانونية، وكذا، بمضمونها وآثارها[4].

وعلى إثر وضع عدد من المشروعات البديلة، اقترح مشروع تعديل من قبل **الوفد الكندي**، حصل على **إجماع** الأغلبية[5]. وبعد إدخال تعديلات شكلية أخيرة، أدرج مشروع الاتفاقية التي تنشئ جهازا دائما للمشاريع الدولية للعامل في معاهدة السلام، التي تشكّل الباب المتعلّق بالعمل(القسم **الثالث عشر**(13) من معاهدة

---

[1] وهكذا، رَبَطَ الأستاذ "**فالتيكوس**" وغيره من رجال القانون، نشأة المنظمة الدولية للعمل، بتاريخ **11 أبريل 1919**، قائلاً في ذلك :

« De ce fait ,l'organisation internationale du travail se trouvait créée le 11 avril 1919 ,bien que sa constitution ne fit pas encore finalement adoptée ».

وذلك، ما توصل إليه الأستاذ "**جونستون**"، في تعليقه على اجتماع **11 أبريل**، أعلاه، قائلا:

« The resolution adopted by the peace conference on 11 April 1919, was of great historical importance as it not only approved the constitution of the international labour organization but made provision for the preparation of its first conference ».

وقد اعتبر الأستاذ "**جوستون**"، أنّ القرار الّذي انتهت إليه أعمال اللّجنة في هذا الاجتماع، قد مثّل، في حقيقة الأمر، تجسيداً لطموحات ونداءات كلّ من "**أوين**" ***(R.Owen)*** و "**لوغراند**" ***(D.Legrand)***. راجع:

N. Valticos, Op.cit.,p. 58./ G. A Johnston, Op.cit., p.13.

[2] للمزيد من التفاصيل، راجع: محمود سعد محمود، مرجع سابق، ص ص.68-69./ وأيضاً: يوسف إلياس،(**قانون العمل بين العولمة والتدويل**)، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، العدد: **80**، أوت **2007**، ص ص. **40-42**.

[3] حيث ورد النصّ الأصلي لهذا القرار، بالألفاظ والعبارات التّالية:

"That this conference approves the draft convention creating a permanent organ: station for the promotion of international regulation of labour conditions which has been submitted by the British delegation, instructs the secretariat to request the governments concerned to nominate for with their representatives on the organizing committee to proceed at once with its work". *in:*

G. A Johnston, Op.cit., p.12.

[4] ارتكزت أغلب جوانب النّقاش أو الخلاف، حول النقطة **الثامنة** من المشروع البريطاني، والمتعلّقة بتطبيق **مبدأ المساواة وعدم التمييز والتفرقة في المعاملة، والمزايا بين العمّال الأجانب والوطنيين**. راجع:

N. Valticos, Op.cit.,p. 59.

[5] راجع:

Ibid, 60./R. Courtin, Op. cit., pp.53-56.

السلام)، وقد أقرّت المعاهدة ضمن مؤتمر السّلام بتاريخ **06 ماي 1919**، وتمّ تبنّيها بصورة نهائية وبكامل نصوصها وأجزائها في **18 جوان 1919**[1].

المطلب الثاني:
مفهوم القواعد الدولية للعمل

تُعَدُّ عبارة **القواعد الدولية للعمل** ***(Les normes internationales du travail)***، من العبارات المتعدّدة الأوجه والأبعاد الاقتصادية، الاجتماعية والسّياسية. وعموماً، عرّفت الأحكام الواردة في الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل بصورةٍ تدريجيّةٍ، على وجهِ الخصوص، على أنّها مكوِّنة لما يسمى "**بالقواعد الدولية للعمل**".

ويَستخدِم الفقه عبارات ومصطلحات عدّة للتعبير عن الأحكام الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، يُذكر من بينها: "**المعايير الدولية للعمل**"، "**المستويات الدولية للعمل**"، "**الأدوات الدولية للعمل**"، وأيضاً، "**القواعد الدولية للعمل**"، وجميعُها يَدْخُلُ ضِمن المفهوم العام **للقانون الدولي للعمل*(Le droit international social)***.

ومِنْهُ، يُمكن التمييز بين مفاهيم أو مصطلحات يَعتبرها البعضُ مُرادفات، والبعضُ الآخر يعتبرها مفاهيم متقاربة، والغالبيّة تنظر إليها على أنّها مفاهيم متداخلة، وذلك ما سوف تأتي الباحثة إلى التفصيل فيه ضِمن فروع البحث التّالية:

الفرع الأول:
تعريف القواعد الدولية للعمل

لا تعدُّ صعوبة تحديد تعريفٍ دقيقٍ وواضحٍ للقواعد الدولية للعمل مسألةً حديثةً؛ حيث أدرك ذلك واضِعُو اتفاقية السّلام (**1919**)، وتَبَلْوَرَ فِكرهُم حول هدفٍ أساسيّ، وهُو أنّه: **لا سلام اجتماعي داخل كلِّ دولة إلاّ إذا قام على العدالة، ولا سلام عالمي بين الدول إلاّ في أجواء المنافسة المتكافئة على أسواق العالم. وأنّه لتحقيق ذلك، لا بدّ من قواعد دولية للعمل.** واستناداً لذلك، وَجَبَ التفصيل في الموضوع بالتطرّق إلى نقاط البحث التّالية:

---

[1] من وجهة نظر الأستاذ "**جونستون**" ، يوجد اختلاف أساسي بين أجزاء القسم **الثالث عشر** (**13**) من اتفاقية السلام، **الأول** و**الثاني**، وذلك بالرّغم من الجهود الّتي بذلت لأجل تقديم مشروع نهائي منسجم ومتناسق، ويرجع الأستاذ " **جونستون**" أسباب هذا الاختلاف إلى الأسباب التالية، قائلا:

*« **The difference could not be eliminated, because part 1 was based on a governmental draft designed to provide machinery for securing long-term progress; whereas part 2 ,while not based on the labour charter of the Berne international trade union conference, was inspired by the desire of the workers to incorporate in the peace treaty's a declaration of principles to which they attached immediate importance**». in:*
G. A . Johnston, Op. cit., pp.13-14.

أولاً: التعريف اللّغوي لمصطلح "قاعدة"

القاعدة في اللّغة، تعني: **الأساس**، وجمعها: **قواعد**، وهي أُسُسُ الشّيء وأُصُولِهِ، سواء أكان حِسِيّاً: كقواعد البَيْتِ، أو مَعْنويّاً: كقواعد الدّين، أيّ دَعَائِمُهُ[1].

وقد وَرَدَ هذا اللّفظ في القرآن الكريم، في قولِهِ تعالى:" **وَإِذْ يَرْفَعُ إِبْرَاهِيمُ الْقَوَاعِدَ مِنَ الْبَيْتِ وَإِسْمَاعِيلَ**"[2]. فمعنى **القاعدة** في الآية الكريمة هو **الأساس**، وهو ما **يُرفَعُ عليه البُنيان**، فكلّ ما يُبنَى عليه غيرهُ، يسمّى **قاعدة.**

وباللّغة الأجنبيّة الفرنسيّة، كلمة ***(Norme)*** مشتقّة مِنَ الكلمة اللّاتينية ***(Norma)*** بمعنى: ***(Règle)*** أو ***(Equerre)*** [3]، أيّ "**قاعدة**" أو "**زاوية الأساس**"[4].

وعن تعريف القاعدة، قال "**التفتازاني**": "**القاعدة حُكْمٌ كليٌّ يَنْطَبِقُ على جُزْئيّاتِهِ ليتعرَّفَ أحكامَهَا مِنْهُ**"[5].

ثانياً: التعريف الاصطلاحي للقواعد الدولية للعمل

وَرَدَ في ذات المعنى، واتّساقاً مع المعنى اللّغوي للكلمة، تعريف "**القاعدة الدولية للعمل**" في مضمون التقارير الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، بوصفِها:"**القواعد الدولية للعمل أدوات قانونية بموجبها يتمُّ إرساء القواعد الأساسيّة الدّنيا في مجال العمل، المصادق عليها من قبل الحكومات والشّركاء الاجتماعيين. القواعد الدولية للعمل تتناول جميع القضايا ذات الصّلة بمجال العمل، وترتكز على نظام رقابة وإشراف يسمح بمعالجة كافة أنواع المشاكل الّتي يطرحُها تطبيقُ هذه القواعد على المستوى الوطنيّ**".

ويُضيفُ التقرير ذاتُهُ، مِنْ وِجْهَة نَظَرْ اقتصادية، أنّه:"**وفي ظلّ العولمة الاقتصادية المُتبناة في الوقت الحاليّ، تُشكّل القواعد الدولية للعمل الإطار القانوني على المستوى الدولي الّذي يسمح بضمان أن تكون العولمة والتّنمية الاقتصادية ذات فائدة لصالح الجميع**"[6].

---

[1] أحمد بن محمد عزب، **(معنى القاعدة لغة واصطلاحاً)**، الملتقى الفقهي، الشبكة الفقهية، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2013/01/12**:
http://www.feqhweb .com/vb/t757.html

[2] سورة البقرة، الآية:**127.**

[3] راجع:
"Toupictionnaire": (Définition de la norme)*, le dictionnaire de politique, site internet revu le* ***15/01/2013****:*
http://www.toupie.Org /Dictionnaire/Norme.htm

[4] وفي ذات السّياق، ورد تحديد تعريف لكلمة "**قاعدة**" ***(Norme)*** ، كالآتي:

«Une norme est une règle, une loi auxquelles on doit se conformer. La norme est l'ensemble des règles de conduite qu'il convient de suivre au sein d'un groupe social. Elle est souvent inscrite dans l'inconscient collectif. Son non respect place l'individu "à la marge" de la société et peut en faire une victime d'ostracisme »*in :* ***"Toupictionnaire"****, ibid.*

[5] مسعود بن عمر التفتازاني، تحقيق: زكرياء عميرات، **(التلويح على التوضيح لمتن التنقيح في أصول الفقه)**، دار الكتب العلمية، بيروت، **1996**، الفقرة: **(20/01).**

[6] وقد ورد ذات التعريف باللّغة الأصليّة، كالآتي:

« Les normes internationales du travail (N.I.T.) sont des instruments juridiques établissant les normes sociales fondamentales minimums adoptées par les gouvernements et les partenaires sociaux. Les N.I.T. traitent de tous les =

وترى الباحثة في كِلا التعريفيْنِ السّابقيْن غُموضاً وسطحيّةً؛ **فالتّعريف الأوّل** يُخلِطُ بين "القواعد الدولية للعمل"، مِنْ جهةٍ، و"الأدوات الدولية للعمل"، مِنْ جهةٍ أُخرى، ويُعرِّف "القواعد الدولية للعمل" بتحديد مضمونها والشّكليات الإجرائيّة المُرتبطة بها، دون تعريفها بحدِّ ذاتها. بينما انصَرَفَ **التعريف الثاني** إلى تحديدِ أهميّة هذه القواعد في ظلّ تحديّات العولمة الاقتصاديّة، وهو بعيدٌ كلّ البُعدِ عنْ أنْ يُشكّل تعريفاً لها.

ويُخلِطُ تعريفٌ آخر "للقواعد الدولية للعمل" بينها، وبين غيرها من المصطلحات المشابهة، ويقصدُ بها "الأدوات الدولية للعمل" و"المعايير الدولية للعمل"؛ حيث وَرَدَ وَصْفُها، كالتّالي:"**القواعد الدولية للعمل تُمثِّل أدواتٍ ذات طبيعة قانونية تَمَّتْ صياغتها ووضعُها مِنْ قِبَلِ أعضاء المنظمة الدولية للعمل(حكومات، أرباب عمل وعمّال)، تُحدِّد المبادئ والحقوق الدُّنيا في مجال العمل. ويتعلّق الأمر إمّا باتفاقيات، وهي معاهدات دولية ملزمة من النّاحية القانونية يُمكن التوقيع عليها من طرف الدول الأعضاء في المنظمة، وإمّا بتوصيات، تهدف إلى إرساء المبادئ التوجيهية غير الملزمة**"[1].

وفي ذات المعنى، وصفها أحد التقارير الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل عام **2013**، كالآتي:"**تأسّست القواعد الدولية للعمل بناءاً على نظامٍ شاملٍ للوثائق والصُّكوك الصّادرة في مجال العمل والسّياسة الاجتماعية،**

ويدعَمُهَا نظامٌ فعّالٌ للرّقابة والإشراف مُصَمَّمٌ خِصّيصاً، لمُعالجة مختلف المشاكل النّاجمة عن التّطبيق على المستوى الوطني"[2].

ويقترِبُ هذا التعريف، بحسب رأي الباحثة، أكثر من غيرهِ لتعريف "القواعد الدولية للعمل"، كونُهُ يصِفُها، في معناها الواسع، بكونِها مجموعة الأحكام الّتي شَمِلَتها كافّة الوثائق والصُّكُوك الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل.

= aspects liés au travail et s'appuient sur un système de contrôle permettant d'aborder tous les types de problèmes que soulève leur application à l'échelon national » .

«Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, les N.I.T. établissent un cadre juridique international permettant de garantir que la mondialisation et le développement soient bénéfiques pour tous ».*in :*

(Normes internationales du travail),*Centre international de formation de l'O.I.T.,Turin /Italie*, ***p.01***, *site internet revu le* ***:22/01/2013***:http://www.itcilo.org/fr/le-centre/domaines-de-competence/droits-au-travail/normes-internationales-du-travail

[1] وقد ورد ذات التعريف باللّغة الأصليّة، كالآتي:

« Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui définissent les principes et les droits minimums au travail. Il s'agit soit de conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les États Membres, soit de recommandations, qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant ».*in :*

(Conventions et recommandations), *O.I.T., site internet revu le* ***: 22/01/2013***:
http://www.ilo.int/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm

[2] وقد ورد ذات التعريف باللّغة الأصليّة، كالآتي:

" International labour standards have grown into a comprehensive system of instruments on work and social policy, backed by a supervisory system designed to address all sorts of problems in their application at the national level". *in :*

(Labour standards), *I.L.O., site internet revu le* ***: 22/01/2013***:http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm

ومن ثمّ، يُمكن القول، أنّه، وإنْ لَمْ يتوصّل كلٌّ مِنَ الفقه والعمل الدوليين إلى وَضْعِ تعريفٍ دقيقٍ وشاملٍ "للقواعد الدولية للعمل"؛ غير أنّه لا خلاف بينهم في أنّ **القواعد الدولية للعمل مفهوم شامِلٌ يضمُّ جُلّ الأحكام والنُّصُوص الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل وأجهزتها المختلفة**، وأحياناً حتّى، عن غيرها من المنظمات الدولية ذات الصّبغة العالمية و/أو الإقليمية؛ مهمّاً كانت الأداة أو الوسيلة الّتي اعتمدتْها هذه الأخيرة لِتَبَنِّي هذه الأحكام: اتفاقية، توصية، إعلان، صكّ، قرار، تقرير...وإلى غير ذلك من الأدوات المُعتمدة على مستوى المنظمة.

وختاماً للطّرح أعلاه، توصّلت الباحثة إلى أنّه يختلف تعريف "القواعد الدولية للعمل" باختلاف المنظُور أو الزّاوية الّتي من خلالها يتمُّ تناول المسألة. وعمُوماً، يُمكنُ التمييز بين التعاريف التّالية:

(أ)- التعريفيْن الواسع والضيّق للقواعد الدولية للعمل

تعني "القواعد الدولية للعمل"، بمعناها الواسع، "**جميع الأحكام والقواعد الّتي تخُصُّ تنظيم مسائل العمل والعمّال، أيّاً كان مصدرها؛ اتفاقية أم توصية أم قراراً دوليّاً أم رأيّاً استشاريّاً، ومهما كانت الجهة الّتي أصدرتها-هيئة دولية أم إقليميّة- شرط تمتعّها بسلطة إصدار أحكام يُعْتَدُ بها في مفهوم القانون الدولي**".

وتعني "**القواعد الدولية للعمل**"، في معناها الضيّق، "**مجموعة الأحكام والوثائق الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل في إطار وظيفتَيْها التشريعيّة والرّقابية، دون غيرها من المنظمات الدولية وأشخاص القانون الدولي**".

(ب)- التعريفيْن الشّكلي والموضوعي للقواعد الدولية للعمل

يتقارب تعريف "القواعد الدولية للعمل" من النّاحية الشّكلية، مع تعريف "**الأدوات الدولية للعمل**"، ليشمل على وَجْهِ الخُصُوص، القواعد والأحكام الّتي تمّ تبنِّيها وِفقاً لمختلف أدوات أو آليات التشريع والتقرير المُعتمدة على مستوى المنظمة الدولية للعمل، وتأتي في مقدّمتها، الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل. ضِفْ إلى ذلك، القواعد والأحكام الّتي يُمكِنُ استخلاصُهَا مِنْ مختلف الوثائق والتقارير والتعليقات الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل في سياق قيامِهَا بالوظائف المنوطة بها، مِنَ الرّقابة والإشراف. وكذا، المبادئ والأحكام الواردة ضِمن الأحكام والآراء الاستشاريّة الصّادرة عن محكمة العدل الدولية عندما تباشر هذه الأخيرة مهمّتها كهيئة استشارية صاحبة الاختصاص بتفسير ما يصدُرُ مِنْ قواعد عن المنظمة الدولية للعمل.[1]

[1] والأساسُ في ذلك، ازدواجيّة مصادر **القانون الدولي للعمل**، وهيّ:

(أ)- المصادر الماديّة، بحسب نصّ المادة 38/ف.(أ) من النّظام الأساسيّ لمحكمة العدل الدولية، تتحدّد هذه المصادر فيما يلي:**1.**الاتفاقات الدولية العامة والخاصّة الّتي تضع قاعدة معترف بها من جانب الدول.**2.** مبادئ القانون العامة الّتي أقرّتها الأمم المُتمدينَة.**3.**أحكام المحاكم ومذاهب كبار الفقهاء في القانون العام.**4.**مبادئ العدل والإنصاف.

(ب)- المصادر الشكليّة، وتتحدّد في مجموعة الوثائق، الصّكوك والأحكام الصّادرة في إطار الوظيفتين التشريعيّة والرقابيّة للمنظمة الدولية للعمل، في الأساس.

في حين، يتقارب التعريف الموضوعي "للقواعد الدولية للعمل" أكثر مع تعريف "المعايير أو المستويات الدولية للعمل"؛ حيث يُقصدُ به مجموعة المبادئ والأحكام الصّادرة عن المنظمة، والّتي تشكّل **حقوقاً دُنْيَا للعمّال**، لاغنى عنها لتحقيق أهداف ومقاصد المنظمة.

وتخلُصُ الباحثة، في الأخير، إلى اقتراح التعريف التّالي للقواعد الدولية للعمل:" **القواعد الدولية للعمل تعني مجوعة النُّصُوص والأحكام الّتي تتضمّنُها سائر الوثائق والصّكوك الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل ولجانها الفنيّة، أساساً، وكذا، تلك الواردة ضمن الوثائق الدولي الصّادرة عن غيرها من المنظمات الدولية، والّتي تُمُدُّ صِلةُ بتنظيم مسائلَ العمل والعمّال**".

الفرع الثاني:
خصائص القواعد الدولية للعمل

يمكن ذكر **ثلاث** خصائص أساسيّة وأصليّة، ميّزت النّشاط المعياري للمنظمة الدولية للعمل، ويتعلّق الأمر بما يلي:

أولاً: القواعد الدولية للعمل معايير دُنيا للعمل

تنص في هذا المعنى، المادة **19** من دستور المنظمة، على أنّه:"**لا يعتبر اعتماد المؤتمر لأيّ اتفاقية أو توصية، أو تصديق أيّ دولة عضو على أيّ اتفاقية، ماساً بأيّ حالٍ بأيّ قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمّال المعنيّين أحكاماً أكثر مواتاة من الأحكام الّتي تنصُّ عليها الاتفاقية أو التوصية.**"

وترى الباحثة في ذلك، أنّه يُمثّل إقراراً صريحاً بتطبيق **مبدأ الشّرط الأفضل للعامل**؛ ومعنى ذلك، **صحّة كلّ شرط يخالف قاعدة من القواعد الدولية للعمل، إذا كان يحقّق نفعاً للعامل أكثر من القاعدة الدولية الّتي تمّت مخالفتها**.

والشّرطُ يكون أكثر فائدة للعامل أو أفضل له، ولو كان مخالفاً لأحكام الاتفاقية و/أو التوصية، إذا كان في تطبيقه نفعٌ أكثر للعامل من تطبيق أحكام القانون الدولي، دون أن يتضمّن إهداراً لحقٍّ من حقوق العامل الّتي كفلها القانون، عموماً، تحقيقا للصّالح العام.

فالقاعدة العامة تقضي بعدم جواز مخالفة الدولة العضو لمضمون وأحكام الاتفاقيات الّتي صدقّت عليها، وكلّ مخالفة لها تُرتِّب على الدولة إجراءات المسؤولية الدولية، وجَعَلَ دستور المنظمة الدولية للعمل استثناءاً لذلك، أنْ يكون الاتفاق **أَصْلَحُ للعامل**، لِتُمَثِّلَ قواعد القانون الدولي للعمل **الحدَّ الأدنى مِن الحقوق العمّالية**.

ثانياً: القواعد الدولية للعمل قواعد ثلاثية التكوين

بالرّغم من أنّ المنظمة الدولية للعمل تُعتبر هيئة دولية رسميّة، إلّا أنّ عضوية الدول فيها تنفرد بخصائص لا تتوافر في أيّة هيئةٍ دولية أو عالمية أخرى، فالخاصيّة المُميّزة للمنظمة أنّها ليست مُكوَّنة من ممثِّلين عن الحكومات فحسب، ولكنّها تضمُّ إلى جانبهم ممثّلين عن منظمات أرباب العمل والعمّال[1].

وهذه **الثلاثية** في التمثيل تظهر في تركيب الأجهزة المختلفة مثل:المؤتمر العام؛ حيث يضمُّ كلُّ وفدٍ وطنيٍّ ممثِلَيْنِ اثنَيْنِ عن الحكومة، وممثلاً عن أرباب العمل وآخر عن العمّال. وكذلك مجلس الإدارة ولجان المنظمة المختلفة[2]. ولاشك، أن هذا التكوين الثلاثي ينعكس على ما يصدر عن المنظمة من قواعد اتفاقية أو توصيات تبنّاها المؤتمر الدولي للعمل[3].

ثالثاً: القواعد الدولية للعمل معايير مرنة

استخدم المؤتمر وسائل شتّى لتوفير **المرونة** للقواعد الدولية للعمل، وتذكر الباحثة من الأمثلة في هذا الشأن:

(أ).البنود الّتي تحدّد مستويات معدّلة بالنّسبة لبلدان معيّنة؛

(ب).اعتماد اتفاقية تُرسي المبادئ الأساسيّة، إلى جانب توصية تكمّلها، وتتضمّن مبادئ توجيهيّة بشأن التفاصيل التقنيّة والعمليّة للتنفيذ؛

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **مبدأ الثلاثية**، راجع: محمد فاروق باشا، **التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)**،الطبعة الحادية عشر، منشورات جامعة دمشق، **2006**، ص ص. **99** وما يليها./عبد السّلام صالح عرفة، **التنظيم الدولي**، الطبعة الثانية، منشورات الجامعة المفتوحة، جامعة الانتفاضة، **1997**، ص. **143**./عبد الكريم علوان خضير، **الوسيط في القانون الدولي العام**، الكتاب الرابع: **(المنظمات الدولية)**،الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، **1997**، ص ص. **145- 146**./علي صادق أبو هيف، **القانون الدولي العام**، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص. **568**./ محمد بوسلطان، **مبادئ القانون الدولي العام**، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران،**1999**، ص ص. **92** وما يليها./ عادل لطفي،**(أضواء على اتفاقيات العمل الدولية)**، مجلة العمل، وزارة العمل والمؤسسات المكملة لها، الأردن، العدد: **65**،**1994**، ص ص.**67** وما يليها. وأيضاً:

G.L.Caen,Op.cit., pp.52et 53./A. H. Zarb,Op.cit., pp.13 et ss./ B. Depuy, ***Nouvelle structure de l'organisation internationale du travail****, 1ère édition, éditions Economica, Paris, 1987 , pp. 05 et ss.*

[2] تتكون، حاليّاً، **البنية الهيكليّة للمنظمة الدولية للعمل** من **ثلاثة** أجهزة رئيسيّة، وهي:

أ- المؤتمر العام(الجهاز التشريعي): وهو السلطة العليا في المنظمة، يجتمع مرة كل سنة، التمثيل على مستواها مؤسس على مبدأ التمثيل الثلاثي، مندوبين اثنين يمثلان الحكومة، ومندوب واحد يمثل أرباب العمل، ومندوب واحد يمثل العمال.

ب- مجلس الإدارة (الجهاز التنفيذي): وهو بمثابة السلطة التنفيذية للمنظمة، ويتكون من **56** عضوا، منهم **28** يمثلون الحكومات (منهم **10** يمثلون أهم الدول الصناعية، وعضوان يمثلان أهم الدول الزّراعية)، **14** يمثلون أرباب العمل، و**14** يمثلون العمال.

ج- المكتب الدولي للعمل(الجهاز الإداري): يعد بمثابة سكرتارية دائمة للمنظمة، ويتكون من مجموعة من الموظفين(**1900** موظف، **600** خبيرا لتنفيذ برامج التعاون الفني في مختلف أنحاء العالم).

للمزيد من التفاصيل، راجع: رجب عبد الحميد، **المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق**، مطبعة ***B.M.A.***، (دون بلد النشر)، **2009**، ص ص. **193-196**.

[3] راجع:إبراهيم أحمد شلبي، مرجع سابق، ص ص. **503-504**./عبد السلام صالح عرفة، مرجع سابق، ص.**143**./ عبد الكريم علوان خضير، مرجع سابق، ص.**146**.

(ج).تعريف المعايير بعباراتٍ عامةٍ، كأن تحدّد مثلاً أهداف السّياسة العامة الاجتماعية، ويُمكن أن تحدّد أساليب التّطبيق(القوانين، اللّوائح والاتفاقيات الجماعيّة...)، مع مراعاة الظّروف والمُمارسات الوطنيّة؛

(د).تقسيم الاتفاقيات إلى أجزاء أو مواد، لا يُوافَق بشكلٍ إلزاميٍّ إلاّ على جزءٍ منها فقط، عند التّصديق عليها، ممّا يُتيح توسيع نطاق الالتزامات في المستقبل مع تطوُّر التشريعات الاجتماعية والقدرة على تنفيذها؛

(هـ). تقسيم الاتفاقيات إلى أجزاء بديلة يختلف مدى الالتزام أو مستواه فيها باختلاف الأجزاء المقبولة؛

(و).البنود الّتي تسمح بصفةٍ مؤقّتة، أحياناً، بقبول البلدان بمعيار أدنى محدّد؛ حيث لا يكون هناك على سبيل المثال، تشريعات بشأن موضوع الاتفاقية قبل التّصديق عليها، أو حيث لا تكون المرافق الاقتصادية أو الإدارية أو الطبيّة متطوّرة على نحوٍ كافٍ؛

(ز).البنود الّتي تسمح، مثلً، باستبعاد فئات معيّنة من المهن أو المنشآت أو المناطق قليلة السّكان أو المناطق المتخلّفة من نطاق تطبيق الاتفاقية؛

(ح).البنود الّتي تُجيز قبول الالتزامات المتعلّقة بالأشخاص المستخدمين في قطاعات اقتصادية معيّنة على حدى؛

(ط).البنود الموضوعة بهدف مُسايرة التقدُّم المُحرَزْ في العلوم الطبيّة عن طريق العَوْدة إلى أَحْدَثِ طبعةٍ من أيِّ عملٍ مرجعيٍّ أو الإبقاء على مسألة من المسائل قَيْدَ الاستعراض في ضوء المعارف المُتاحة؛

(ي).اعتماد بروتوكول اختياري ملحق باتفاقية ما، ويُتيح إمّا التّصديق على الاتفاقية ذاتها بقدرٍ أكبر من المرونة، أو توسيع نطاق الالتزامات النّاشئة عن الاتفاقية؛

(كـ).البنود الواردة في اتفاقية ما، والّتي تُراجع على نحوٍ جزئي اتفاقية سابقة عن طريق إدخال التزامات بديلة أو أكثر حداثة، في حين تترك الباب مفتوحاً أمام التصديق على الاتفاقية بشكلها غير المراجع[1].

وترى الباحثة في خصائص القواعد الدولية للعمل تَمَيُّزاً وقُدرةً بالغة الأهميّة؛ حيث تنفرد المنظمة الدولي للعمل دون غيرها من المنظّمات الدولية والإقليميّة الأخرى، بخصائص تقنيّة في صياغة واعتماد القواعد الدولية للعمل.

ولنْ تُنكِرُ الباحثة، على غرار ما هو مُقرّر في الفقه الدولي[2]، أنّ هذه الخصائص قد أثارت العديد من الإشكاليّات في التّطبيق؛ غير انّها، في الوقت ذاته، مصدر دعم وقوّة المنظمة الدولية للعمل.

ولا تُريدُ الباحثة سَبْقَ الأحداث وإصدار النتائج قَبْلَ طرحِها، وسوف تُبرِزُ من خلال فقرات البحث أنّه لَوْلَا **الثّلاثية في الاعتماد، المرونة في الصّياغة** و**العموميّة في النصّ** الّتي ميّزتْ الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة، لما تمكّنت هذه الأخيرة مِنْ بلوغ أهدافها والصّمود أمام النّزاعات الأمنيّة والأزمات

---

[1] راجع:

*B.I.T.: **Les règles du jeu :une brève introduction aux normes internationales du travail**,03ème édition, O.I.T.,Genève,* ***2014**, p.16.*

[2] راجع:

*M.Humblet et d'autres, **Les normes internationales du travail** : **une approche globale**, B.I.T.,Genève,* ***2002**, pp.03-14.*

الاقتصادية والاجتماعية الّتي اعْتَرَضَتْ مَسَارها، وما كان للقواعد الدولية للعمل المُتبناة في إطارها أنْ تَلْقَى استجابة وتصديق الدول الأعضاء في المنظمة، والمجتمع الدولي ككلّ[1].

الفرع الثالث:
القواعد الدولية للعمل والمفاهيم المقاربة

يصْطَدِمُ الباحث في موضوع القواعد الدولية للعمل بمصطلحات وعبارات عدّة، جُلّها يَصُبُّ في المفهوم العام للقانون الدولي للعمل أو القواعد الدولية للعمل؛ فعند تفحُّصِهَا للمراجع والوثائق المتعلّقة بموضوع الدراسة، وَجَدَتْ الباحثة صُعُوبةً في التعامُلِ مع المفاهيم، إذْ تُستعملُ صياغةٌ مختلفة للتعبير عن الشّيئ ذاتِهِ، وتَسْتَخْدِمُ المراجع– دون تمييز– مصطلحاتٍ عدّة للتّعبير عن "القواعد الدولية للعمل"، مثل: "الأدوات الدولية للعمل"، "المعايير الدولية للعمل"...وغيرها.

الأمر الّذي شَدَّ انتباه الباحثة، ودَفَعَهَا إلى طَرْحِ التساؤل التّالي: **هل تُعتبر "القواعد الدولية للعمل" و"المعايير الدولية للعمل" و"الأدوات الدولية للعمل" مُرادفاتٌ تَدُلُّ على الشّيئ ذاتِه، أمْ أنّ المسألة تتعلّق بمفاهيم مُتقاربة ومُتداخلة؟**

وللإجابة على التساؤل، أعلاه، ارتأتْ الباحثة تناوُلَ نقاط البحث التّالية:

أولاً: مفهوم الأدوات الدولية للعمل(*Les instruments internationaux du travail*)

تُعرّفُ أحد الدِّراسات "الأدوات الدولية للعمل" من خلال ربطها "بالقواعد الدولية للعمل"، وذلك بوصفِها، كالتّالي:**"تقرَّرُ القواعد الدولية للعمل بموجب أدواتٍ قانونيةٍ تشمُلُ مجموعة الاتفاقيات الصّادرة عن المنظمة،**

---

[1] ويَرَى البعضُ في خاصيّة المرونة الّتي تمتاز بها القواعد الدولية للعمل، مِيزَةً أساسيّةً وإيجابيّةً انفَرَدَتْ بها المنظمة الدولية للعمل عن نَظِيراتِها، بِحُكْمِ **طابعِها العالمي المفتوح العضويّة**، من جهة، وبحكمِ **طابِعهَا ثلاثي التمثيل**، من جهةٍ أخرى. وحَسَبَ هؤلاء، تُشكّل **المُرونة** المُعتَمدة في صياغةِ الاتفاقية و**التجريدُ** و**العموميّةُ** الّتي تتميّز بها عباراتُ الاتفاقيات والتوصيات الصّادرة عن المنظمة، أحدُ أهمِّ العواملِ الإيجابية الّتي سَاعَدَتْ على تصديقِ مُختلفِ الكُتَلِ الاقتصادية على الاتفاقيات الدولية للعمل.

ويقولُ في هذا الشّأن، الأستاذ "**عبد الإله زبيرات**":" **إنَّ المعايير الدولية والعربية للعمل تُعتَبرُ الحدّ الأَدنى الّذي يرسُمُ للتشريعات الوطنيّة النّطاق الّذي يُمكِنُ من خلالِهِ تبنِّي سياسةً لتشغيلِ الأشخاص المُعاقين. فالاتفاقيات الدولية والعربية للعمل، لا تضَعَانِ حصةً إلزاميّةً للتشريعات الوطنيّة، وهذا شيءٌ طبيعيّ، لأنَّ هذه الهيئات لا يُمكِن أن تضَعَ مبادئ مُلزِمةً لأنّها قد لا تتلاءم مع طبيعةِ التشريعات الوطنيّة، والّتي قد يختلِفُ مستواها الاقتصادي والاجتماعي**".(عبد الإله زبيرات، **التنظيم القانوني لتشغيل وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة (دراسة مقارنة)**، مرجع سابق، ص ص. **95** و**96**).

بينما يَرَى جانبٌ آخر من المُختصين ورجالِ القانون، أنَّ المُرونةَ الزّائدة في صياغةِ النُّصوص الاتفاقية للمنظمة، من شأنِها إفقاد هذه القواعد قيمتَهَا القانونية الحقيقيّة، وفتحِ المجال إلى إغفالِ البرلمانات الوطنية للالتزامات المترتِّبَةِ على حكوماتها على المستويات الدولية، وبالخصُوص، في غيابِ آليةٍ دوليةٍ على مستوى المنظمة يُعهَدِ إليها العِنَايَةَ بتطبيق المساواة والقضاء على جميع أشكال التمييز والتفرقة.

فيقولُ الأستاذ" **يوسف القريوتي**" في هذا المعنى، بأنَّه:" **لا بُدَّ مِن أن تقتَرِنَ المُرُونةُ الّتي تَصْبَغُ المعايير الدولية للعمل، والّتي تُشكّل في حقيقةِ الأمر نُقطةَ التقاءِ مُختلَفِ الكُتَلِ الاقتصادية، الاجتماعية والسّياسية، بآليةٍ دوليةٍ تَضْمَنُ التّطبيقَ الفِعْلِي للقواعد الاتفاقية من طرف البرلمانات الوطنيّة والحكومات القوميّة**" (يوسف القريوتي، **(تأهيل وتشغيل المُعاقين)**، سلسلة ندوات ودراسات من أجل تكافؤ الفرص لصالح الأشخاص المُعاقين، أعمال النّدوة الدولية، الرباط، من**01** إلى **03** ديسمبر **1994**، ص. **214**.

المصادق عليها من الدول الأعضاء. وكذا، التوصيات غير الملزمة الّتي تقرّرها المنظمة كمبادئ توجيهيّة تستدلُّ بها الدول الأعضاء وبرلماناتها الوطنيّة"[1].

ويتناولُها البعضُ في سياقِ تحديد أهداف ومقاصد المنظمة الدولية للعمل، على النّحوِ الآتي: "**المنظمة الدولية للشّغل هيئة دولية تأسّست عام 1919، مهمّتها إرساء معايير دنيا للشّغل بقصد تنظيم ظروف الشّغل وتحسين مستوى معيشة العاملين. تعتمد المنظمة على أدوات قانونية في صياغة المعايير الدولية للشّغل، وهي: الاتفاقيات الّتي تلتزم بها الدول الأعضاء بالمنظمة بمجرّد التوقيع عليها، والتوصيات غير الملزمة المكمّلة لمضمون الاتفاقية والملحقة بها**"[2].

وليْسَ مِنَ الغريب أنْ يتبادَرَ في ذهنِ القارئ لهذين التعريفيْن تساؤلٌ **فيما إذا كان هذان التعريفان يُحدِّدان فعّلاً المقصود بالأدوات الدولية للعمل؟**

والإجابة تكون بأنّه، ومن خلال البحثِ عن تعريفٍ مباشر ودقيق "للأدوات الدولية للعمل"، لمْ تفلح الباحثة في إيجاد تعاريف واضحة ودقيقة، فاستَدَلَّتْ بذلك بالتعريفين السّابقيْن، واللّذان بحسب رأيها، إنْ كانا لا يُعرّفان "الأدوات الدولية للعمل"، فإنّهما يُحدِّدان ماهيّتها.

وإنّ قراءةً متأنّيةً لمضمون التعريفيْن السّابقيْن تُبْرِزُ إجماع الفقه على أنّ المقصود "بالأدوات الدولية للعمل" هو الاتفاقيات والتوصيات الصّادرة والمُعتمدة في إطار النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل. وتُعيبُ الباحثة على هذين التعريفيْن صياغتَهُما الضيّقة والمحدُودة، والّتي تَحْصُر مفهوم "الأدوات الدولية للعمل" في الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، في حين أنّ، المفهوم يشملُ فضلاً عن هذا، مختلف الآليات التشريعيّة المُعتمدة في إطار المنظمة، ويُقصدُ بها: قرارات المؤتمر الدولي للعمل، تقارير مجلس إدارة المنظمة الدولية للعمل، تقارير المدير العام للمكتب الدولي للعمل المقدّمة أمام المؤتمر العام للمنظمة، التقارير الصّادرة عن اللّجان الفنيّة للرّقابة والإشراف، وكذا، الأراء التفسيريّة الصّادرة عن محكمة العدل الدولية[3].

وتتَّخِذ الأدوات القانونية التي تعتمدها المنظمة الدولية للعمل، الأشكال التّالية:

---

[1] مصطفى كامل خليل أحمد، مرجع سابق، ص. 28.

[2] موسى عبود، **دروس في القانون الاجتماعي**، الطبعة الثالثة، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، **2004**، ص.**184**.

[3] ويُؤكّد الطّرح أعلاه، ما وَرَدَ عن الدكتور "**يوسف إلياس**"، بالصّياغة التّالية:" **مستويات العمل قواعد دولية يعتمدها جهاز يملك سلطة التشريع في هيكل منظمة دولية (عالمية أو إقليمية)، وهي تتخذ إحدى الصّيغتين:الأولى: الاتفاقية، ...الثانية: التوصية، ...وإلى جانب هاتين الصّيغتين اللّتين ينصرف إليهما، حصرا، مصطلح قواعد العمل، تقرّ الهياكل المعنيّة في منظمة العمل الدولية، سلسلة من القرارات والبيانات والإعلانات، ومجموعة من التوجيهات العمليّة الّتي يقرّها المؤتمر العام أو مجلس الإدارة أو لجان الخبراء أو أيٍّ من اللّجان المتخصّصة، ولا تعدُّ هذه القرارات والإعلانات والبيانات... من معايير العمل الدولية أو العربية، كما أنّها ليست ملزمة للدول الأعضاء، إلا أنّها مع ذلك تؤدّي دوراً توجيهيّاً واسترشادياً لهذه الدول في رسم سياساتها الوطنيّة، وتسهم بشكل غير مباشر في تحقيق الهدف من إقرار المعايير الدولية**".

يوسف إلياس، **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل(رؤية تحليلية بمنظور مستقبلي)**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، **2008**، ص ص.**16-17**.

1.الاتفاقيات والتوصيات

وَرَدَ تعريف "الاتفاقية" ضِمن **اتفاقية فينا لقانون المعاهدات للعام 1969**[1]، بأنّها:" **اتفاق دولي معقود بين الدول بصورة خطيّة وخاضع للقانون الدولي**"[2].

وعرّف جانب من الفقه "الاتفاقيات" الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، بأنّها:"**نصوصٌ تَضَعُ عادةً قواعد عامة بشأن مادة معيّنة، وتقرّرها المنظمة بأغلبية ثلثي (3/2) الأصوات، تعرضها الدول الأعضاء، إلزاميّاً، على سلطاتها المختصّة داخليّاً للمصادقة عليها، وذلك في أجل أقصاه سنة من تاريخ إصدارها**"[3].

بينما ورد تعريف "التوصيات" الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، كالآتي: "**هي رغباتٌ وتمنّياتٌ تَعرِضُها المنظمة على الدول لتقتبس منها في تشريعها الدّاخلي، وليس على الدول اتّجاهها من التزامٍ سوى تبليغها للهيئات الحكومية التي تدخل ضمن اختصاصها القضية موضوع التوصية، وذلك في أجل سنة أو ثمانية أشهر**"[4].

وترى الباحثة، أنَّهُ اتّساقاً مع التعاريف السّابقة، يُمكِنُ تحديدُ **مجال الاختلاف بين الاتفاقيات والتوصيات**، من زاويتَيْن أساسيّتَيْن:

(أ)- مجال الاختلاف بين الاتفاقيات والتوصيات من الناحية الموضوعية

يُكَرِّسُ موضوع **الاتفاقية**، دوْماً، حقّاً من الحقوق الّتي تَمَّ إدراكُ أولويّتها والاقتناع بها من غالبية أفراد المجتمع. أمّا **التوصية**، فموضُوعُها حقٌّ من الحقوق الّتي لا زالت في طَوْرِ الصِّراع، ولَمْ تستقرّ بَعْدُ لدى غالبيّة المجتمع الدولي[5]. فقد يكون إدراك غالبيّة أفراد المجتمعات الوطنيّة للحقّ مُنْصَبّاً على قواعده الأساسيّة، أما تفاصيل الحقّ وجزئيّاته، فلا زالت في سبيل الإدراك والاقتناع به من جانب أفراد المجتمعات، فيكون الحقُّ في

---

[1] ورد ضمن: رزاق حمد العوادي، (**الاتفاقيات الدولية التي وقع عليها العراق...وحقوق المرأة في الدساتير العراقية**)، موقع الحوار المتمدن، العدد:**2794**، الصادر بتاريخ:**2009/10/09**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2013/01/12**:

http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=187432

[2] وعلى المستوى الفقهي، عرّف الأستاذ "**إبراهيم بدوي الشّيخ**" الاتفاقية، بكونها: "**اتفاق مكتوب بين شخصين أو أكثر من الأشخاص الدولية من شأنه أن ينشئ حقوقاً والتزامات متبادلة في ظلّ القانون الدولي العام**" (إبراهيم علي بدوي الشيخ، **التطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان:الآليات والقضايا الرئيسية**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، **2008**، ص.**03**).

ومن جهته، عرّفها الأستاذ "**عبد الكريم علوان**"، بأنّها:"**اتفاق يكون أطرافه الدول أو غيرها من أشخاص القانون الدولي ممّن يملكون أهليّة إبرام المعاهدات، ويتضمّن الاتفاق إنشاء حقوق والتزامات قانونية على عاتق أطرافه، كما يجب أن يكون موضوعه تنظيم علاقة من العلاقات الّتي يحكمها القانون الدولي**".(عبد الكريم علوان، **الوسيط في القانون الدولي العام**، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، **2009**، ص.**259**).

[3] موسى عبود، مرجع سابق، ص.**61**.

[4] موسى عبود، مرجع سابق، ص.**61**.

[5] يُشيرُ جانبٌ من الفقه المُعاصر إلى أنّ الإدراك والاقتناع بتلك الحقوق والقواعد موضوع الاتفاقيات، ينبغي أن يكون من جانب غالبيّة أفراد المجتمعات، وليس من جانب السّلطات المختصّة في المجتمعات الوطنيّة، كما لا يستلزم إصدار التشريع اللّازم لتطبيقها.

ويؤيّد هذا القول، نظام التصويت في المؤتمر على مشروعات الاتفاقيات والتوصيات؛ حيث يتمُّ التصويت من جانب كلِّ مندوبٍ على نحوٍ انفراديٍّ، وفقاً لما يُقرِّره دستور المنظمة الدولية للعمل في الفقرة **الأولى** من المادة **الرابعة**، فالمندوب يُعبِّر –عند إدلائه بصوته – عن اقتناعه وإدراكه للحقّ موضوع الاتفاقية أو التوصية، وذلك بصرف النّظر عن موقف حكومته من مشروع الاتفاقية أو التوصية.

للمزيد من التفاصيل، راجع: جمال الدين شاهين، مرجع سابق، ص.**150**.

قواعده الأساسيّة موضوع اتفاقية، أما تفاصيله وجزئيّاته، فتكون موضوع توصية مكمّلة للاتفاقية[1]، إلى أنْ تَصِلَ تلك التفاصيل إلى مرحلة الاعتراف والإقرار بها من جانب غالبيّة أفراد المجتمعات الوطنيّة، فتصدر بها اتفاقية[2].

وتستدِلُّ الباحثة لتأسيس الطّرح السّابق، بما وَرَدَ في الفقرة **الأولى** من المادة **41**/ف.**01** من **لائحة المؤتمر الدولي للعمل**، والّتي تقضي بأنّه في حالة عدم حصول الاتفاقية على أغلبيّة **ثلثي(3/2)** الأصوات، والحُصُول فقطْ على أغلبيّة بسيطة **(50+1)**، فيمكن للمؤتمر أنْ يُعيدها إلى لجنة الصّياغة لتحويلها إلى توصية[3].

(ب)- مجال الاختلاف بين الاتفاقيات والتوصيات من النّاحية الشكلية

تُعتبر "الاتفاقية" الأسلوب المِثالي لعمل المنظمة، فهي الّتي ترتّب سلسلة الالتزامات الدولية قِبَلَ الدول الأعضاء للعمل على تطبيقها؛ فالاتفاقية كأيّ معاهدة دولية، تكون موضوعاً للتّصديق عليها من جانب الدول الأعضاء بواسطة السّلطات المختصّة، وبالتّالي، تلتزم الدول بعد التّصديق عليها بتطبيق ما ورد بها من قواعد وأحكام. ولكن الأمر يختلف بالنّسبة "للتوصية"، حيث لا تكون موضوعاً للتصديق عليها من جانب الدول، وإنّما يكون للدولة العضو قبول التوصية والعمل بها، دون أي أن يترتّب عليها أيّ التزامٍ قانونيٍّ[4].

ومع عدم التزام الدول بتنفيذ التوصية الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، إلاّ أنّ ذلك لا ينفي أهميّة الدّور الّذي تلعبه التوصية في مجال التأثير على تشريعات العمل في مختلف المجتمعات الوطنيّة[5]، فطبقا للتعديل

---

[1] ولبيان الطّرح أعلاه، تُحاول الباحثة التعمُّق في صياغة مضمون الاتفاقية رقم: **26** لعام **1928** بشأن تحديد **الحدّ الأدنى للأجور**، والتوصية رقم: **30**، المكمّلة لها؛ حيث تنص الاتفاقية رقم: **26**، أعلاه، على أن **تتعهّد الدولة الّتي تصدّق على الاتفاقية بأن تنشئ أو تحتفظ بإجراءات تسمح بتحديد المستويات الدُّنيا لأجور العمّال المشتغلين بالصّناعات (الصّناعات التحويليّة والتجارة)، أو في أقسام منه (الصّناعة المنزليّة)، وذلك في حالة عدم وجود نظام فعّال لتحديد الأجور بطريق الاتفاقيّات الجماعيّة، أو بوسيلةٍ أخرى، أو حيث تكون الأجور منخفضة بطبيعتها**(المادة **الأولى** من الاتفاقية).

وتكتفي هذه الاتفاقية بالقواعد الأساسيّة دون الدخول في تفاصيل تلك الطُّرق والإجراءات، وقد صدرت التوصية رقم: **30** المكمِّلة لها، وهي توصي بإجراء تحقيقات في الصّناعات المطلوب تقرير حدّاً أدناً للأجور فيها، كما توصي بإجراءات مختلفة بهدف إعطاء فعاليّة للمعدلات المحدّدة (البند **الثاني/ف.02(أ))**.

[2] ويُطابق هذا الاستنتاج ، ما وَرَدَ من وصفٍ ضمن أحد التقارير الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل بخصوص تعريف "**الاتفاقيات والتوصيات**"؛ حيث جاء فيه النصُّ على مايلي:

« Souvent, une convention énonce les principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les États qui l'ont ratifiée, tandis que la recommandation correspondante complète la convention en proposant des principes directeurs plus précis sur la façon dont cette convention pourrait être appliquée. Il y a également des recommandations autonomes, c'est-à-dire qui ne sont liées à aucune convention ».*in :*

(Conventions et recommandations), *O.I.T.,site internet revu le* ***22/01/2013*** *:*

http://www.ilo.int/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and recommandations /lang--fr/index.htm

[3] للمزيد من التفاصيل بشأن **إجراءات اعتماد اتفاقية أو توصية دولية للعمل**، راجع: إيمان ريما سرور ثوابتي، **(خصوصيّة الشّكليات الإجرائيّة للقواعد الدولية للعمل)**، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد:**21**، المجلّد: **02**، جامعة الجلفة، ديسمبر **2014**، ص ص.**29-41**.

[4] في ذات المعنى، يقول الأستاذ "**أنطوان زاغب**" ***(A.H.Zarb)***، كالتّالي:

« Les conventions de l'O.I.T. sont des traités internationaux soumis à la ratification des Etats membres de l'Organisation. Les recommandations sont des instruments non contraignants, portant souvent sur les mêmes questions que les conventions et qui définissent les directives devant servir à orienter les politiques et pratiques nationales. Les conventions et recommandations sont destinées à avoir un impact réel sur les conditions et les relations de travail dans tous les pays du monde ».*in :*

*A. H. Zarb, Op.cit., p.****34****.*

[5] وقد ورد ذات الاستنتاج على لسان الأستاذ "**غي آنيل**"؛ حيث قال:"**الاتفاقيات هي الاتفاقات الدولية المكتسبة لقوّة ملزمة بالتّصديق،...التوصيات لا تملك القيمة الملزمة للمعاهدات ويتعلّق الأمر بتوجيهات العمل الممنوحة للأعضاء. غير أنّ هؤلاء يكونون ملتزمين على الصّعيد الداخلي بنفس الالتزامات الّتي**

الّذي أدخل على الدستور عام **1939**؛ فإنّ المؤتمر يقرّر إصدار توصية عندما يكون الموضوع المعالج أو أحد مظاهره غير معد لإصداره في شكل اتفاقية[1].

2.قرارات المؤتمر الدولي للعمل

يُعرّف جانب من الفقه الدولي **القرارات الدولية**، كالآتي:" **هي الوسيلة الّتي تفصح بها المنظمة الدولية عن إرادتها الخاصّة بها**"[2]. ويميّز هؤلاء بين مفهوميْن أساسييْن للقرارات الدولية: **القرارات الدولية بالمفهوم الواسع**، وهي ما يُطلق عليها "**بالمقرّرات الدولية**"(***Résolutions internationales***) أو(***Décisions lato sensu***). و**القرارات الدولية بالمفهوم الضيّق**، والّتي تشيع تسميتها "**بالقرارات الدولية**" (***Décisions internationales***)؛ **فالأولى** اسم جنس، و**الثانية** اسم نوع؛ حيث أنّ **الأولى أعمّ من الثانية**، وبقولٍ آخر، فإنّ "**القرارات الدولية**" هي جزء من "**المقرّرات الدولية**"، والعكس لَيْس صحيحاً.

وإذا أردنا تحديداً أكثر من هذا، يمكن الإحالة إلى ما وَرَدَ على لسان الأستاذ"**إحسان هندي**" بشأن تعريف"**المقرّرات الدولية**"؛ حيث وصفها، كالتّالي:" **كلُّ تعبيرٍ من جانب إحدى المنظمات الدولية عن إرادتها، يتمُّ على النّحو الّذي يحدِّده ميثاقُها، أو من خلال الإجراءات الّتي رسمها هذا الميثاق**"[3].

ويَتَبَيَّنُ من خلال هذا التعريف، أنّ "**المقرّرات الدولية**" يُمكن أن تأتي ضِمن صِيغٍ **إجباريّة** وأخرى **توجيهيّة**. وهكذا، لِتشمل عدّة أشكال أهمّها:**1**. التوصيات(***Recommandations***). **2**. الآراء(***Avis consultatif***). **3**.البيانات أو التصريحات (***Déclarations***). **4**. القرارات– بالمعنى الضيّق– (***Décisions***).

وإنْ حصرنا كلامنا، منذ الآن، **بالقرارات الدولية** بالمعنى الضيّق للكلمة، يمكن الإحالة في تعريفها إلى التعريف المقدّم من طرف الدكتور" **إحسان هندي**"، وذلك على النّحو الآتي:"**القرار الدولي هو عملٌ قانونيٌّ يعبّر عن إرادة أو موقف إحدى المنظمات الدولية أو فرع من فروعها، وتكون له الصّفة الإلزاميّة بحكم الميثاق، ويترتّب على مخالفته مسؤولية الدولة المخالفة قانوناً**" [4].

= **تسري في المعاهدة والخضوع إلى السّلطات الدولية (مهلة من 12- 18 شهرا) بإقرار المعايير المحتملة للتّطبيق بتقرير إلزامي للمدير العام لمكتب العمل الدولي**".

غي آنيل، ترجمة: نور الدين اللباد، **قانون العلاقات الدولية**، الطبعة الأولى، مكتبة مدبولي، القاهرة، **1999**، ص ص.**67-68**.

[1] ويعترف الفقهاء **بثلاث** وظائف أساسيّة **للتوصية**:(أ)– التوصية أكثر ملائمة عندما يكون الموضوع غير مُعدّ لإصدار اتفاقية، وهي تساهم في خلق الوعيّ الاجتماعي وتكون المقدّمة الّتي تمهّد السبيل لإصدار الاتفاقية فيما بعد؛ (**ب**)– تكون التوصية في بعض الحالات مكمّلة للاتفاقية، فتكون نصوص التوصية أكثر تفصيلا ممّا هو عليه في الاتفاقية، ممّا يساعد على الإسراع في إدراكها وقبولها؛ (**ج**)– أحياناً تكون التوصية ذات قيمة جوهريّة عندما يكون لموضوعها صيغة فنيّة وتفصيليّة (كما في حالة القوانين النموذجيّة الدّقيقة)، والّتي تكون مقيّدة للأجهزة الوطنيّة وقابلة للمساهمة في إعداد تشريع موحّد يستجيب للأوضاع المختلفة لكلّ دولة. راجع:

*A. H. Zarb, Op.cit., p.**36**.*

[2] جمال الدين شاهين، **السّلطة التشريعية للمنتظم الدولي للعمل**، رسالة دكتوراه، كليّة الحقوق، جامعة الاسكندريّة، **1984**، ص.**150**.

[3] إحسان هندي، (**القرارات الدولية في ميزان القانون الدولي**)، الندوة **السادسة عشرة (16)** لحزب البعث العربي الاشتراكي حول: **القرارات الدولية في ميزان القانون الدولي**، المنعقدة بتاريخ: **2005/11/28**، دمشق، دار البعث/ موقع الحزب، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2012/09/18**:
http://www.baath-party.org/index.php?option=com_content&view=article&id=5591:2012-02-07-07-23- 56&catid= 180& Itemid= 121&lang=ar

[4] إحسان هندي، موقع سابق.

وتدخل قرارات المؤتمر الدولي للعمل، في الأصل، ضمن المفهوم الأخير للقرارات الدولية، وتشكّل تصرّفات ذات طابع تنفيذي، تُعالج مسائل إدارة أو مالية تتناول نشاط المنظمة ذا الطّابع التّطبيقي[1]. ويُقصَدُ بها، أساساً، قيام مجلس الإدارة أو المكتب الدولي بعمل معيّن، فيؤدّي ذلك إلى مناقشة الموضوع في مجلس الإدارة ودراسات وتقارير يقوم بها المكتب، يلي ذلك، مناقشة الموضوع في المؤتمر وإصدار الأداة المطلوبة بعد اتّخاذ الإجراءات خلال المراحل اللّازمة، ومن ثمّ، إجراء التصديق عليها أو قبولها، في حالة التوصية[2].

3.تقارير اللّجان الفنيّة والمؤتمرات الإقليميّة

تَرِدُ العديدُ من القواعد الدولية للعمل ضِمن تقارير ونتائج أعمال اللّجان الفنيّة والمؤتمرات الإقليميّة واللّجان المتخصِّصة في مسائل معيّنة.

وقد تكون هذه القواعد ذات طابع إقليمي أو فنّي، ومثال تلك القواعد الإقليميّة، ما تتضمنّه التقارير المقدّمة من المؤتمرات والاجتماعات الفنيّة الإقليميّة، أمّا تلك المستويات ذات الطّابع الفنّي، فهي الّتي تَرِدُ في تقارير اللّجان الّتي تعالج مسائل خاصّة، مثل: مسائل الضّمان الاجتماعي، الإحصائيات... وغيرها[3].

4.مبادئ شبه قضائيّة

تشمُلُ المنظمة الدولية للعمل ضمن بُنيتها الهيكليّة مجموعة من اللّجان ذات الاختصاص شبه القضائي، تعمل على تطبيق القواعد الدولية الصّادرة عن المنظمة ومراقبة تنفيذها. وتَضْطَرُ هذه اللّجان عند قيامها بمُطابقة التشريعات الوطنيّة– وما يجري عليه العمل في الدول الأعضاء– مع نصوص الاتفاقيات الدولية للعمل إلى بيان وتحديد المضمون والمعنى السّليم لتلك القواعد، ممّا يترتّب عليه إنشاء مبادئ شبه قضائيّة، بالمعنى الواسع لهذه العبارة.

---

[1] وتأخذ قرارات المؤتمر الدولي للعمل ذات الطّابع التنفيذي صُوراً مختلفة: فقد تكون في شكل **أوامر**، مثل ما يصدره المؤتمر من أوامر للمكتب الدولي للعمل طبقا لنصّ المادة **10** من **دستور المنظمة الدولية للعمل**. أو تأخذ شكل **توصيات**، مثل ما يصدره المؤتمر بشأن تسمية المتأخّرات المالية على الدول الأعضاء المتخلّفين عن تمديد مساهماتهم في ميزانية المنظمة، طبقاً لما تقضي به **لائحة النّظام الأساسي للمؤتمر**. كما قد تصدر هذه التصرفات في شكل **قرارات**، سواء أكانت تنظيميّة أم وفنيّة، مثل القرارات الصّادرة بقبول أعضاء جُدُد، أو اعتماد أوراق مندوبي الدول الأعضاء كممثّلين لدُولِهِم طبقاً للمادة **28** من **لائحة النّظام الأساسيّ للمؤتمر الدولي للعمل**. وأخيراً، من قرارات المؤتمر ما يصدر لإنشاء أجهزة خاصة بالمنظمة، مثل القرار الصّادر بإنشاء المحكمة الإدارية للمنظمة.

للمزيد من التفاصيل، راجع: محمود مسعد محمود، مرجع سابق، ص.**148**.

[2] والأمثلة على هذا النّوع من القرارات كثيرة، وتكتفي الباحثة بعرض الآتي:

(أ)– قرار المؤتمر المتعلّق **بالحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم والمفاوضة الجماعيّة**، الصّادر عن المؤتمر الدولي للعمل في **07/01 /1945**، والّذي قرّر في نفس الوقت، إدراج الموضوع في جدول أعمال المؤتمر في الدورة التّالية، وبعد المناقشات والمراحل المختلفة لدراسة المسائل في الأجهزة المختلفة أصدر المؤتمر الاتفاقية رقم: **87** لعام **1948** والاتفاقية رقم: **98** لعام **1949**، **الأولى** تتعلّق **بالحريّة النقابيّة وحقّ التنظيم**، و تتناول **الثانية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعيّة**. راجع:

*N.Valticos, **Droit international du travail**, Op.cit., p.78.*

[3] راجع:

P. Dimitrijevic, Op.cit.,p.18.

وقد تصدّرتْ **لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات** مكاناً بارزاً في هذا الصّدد، عند قيامها بدراسة وفحص التقارير الواردة من الحكومات عن الاتفاقيات الّتي صدّقت عليها أو عند دراستها للأوضاع في الدول في المجالات الّتي تغطّيها الاتفاقيات والتوصيات، ففي هذه الحالات، تعمل اللّجنة على تحديد المعنى الّذي تتضمّنه الاتفاقيات والتوصيات، ممّا أتاح لها إقامة مجموعة مبادئ ازدادت حجماً بمرور الزّمن، يُمكِنُ أن يُطلَقَ عليها تسميّة "**مبادئ شبه قضائيّة**".

وهناك، كذلك، لجنة أخرى في هذا المجال، هي **لجنة الحرّية النقابية**، وقد تمكّنت هي الأُخرى، منذ عام **1951**، من إنشاء قضاء هامّ من خلال دراساتها لمئات الشّكاوى عن مختلف قضايا الحرّية النقابية[1]. وعلى أساس القواعد العامة الّتي أوردتها الاتفاقيتان الصّادرتان بشأن الحرّية النقابية، استطاعت صياغة مبادئ وقواعد فسّرت من خلالها مضمون أحكام الاتفاقيتين، وأوسعت مداها[2].

ومن اللّجان التي تشارك، أيضاً، في إقامة مبادئ شبه قضائيّة في مجال تنظيم العمل الدولي، تذكر الباحثة **لجنة المؤتمر لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، لجنة تحقيق العضويّة ولجان التحقيق**، والّتي تتشكّل طبقاً للمادة **26** من دستور المنظمة الدولية للعمل[3].

ثانياً: مفهوم المعايير الدولية للعمل (*Les normes internationales du travail*)

ورد تعريفها على لسان الدكتور "**أحمد الرشيدي**"، على أنّها: "**مجموعة المبادئ والأحكام المتّفق عليها بين الدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل بشأن أوضاع العمل والعمّال، وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في دستور المنظمة في المادة الـ:(19)، والمدوّنة في الاتفاقيات أو التوصيات الصّادرة من منظمة العمل الدولية**"[4].

وكذلك، يعرّفها البعض، كالآتي:" **معايير العمل الدولية، مصطلح يُقصد به ضوابط أو شروط أو مستويات العمل، الّتي أقرّها دستور وميثاق منظمة العمل الدولية، وصادقت عليها الدول الأعضاء فيها، والّتي تكفل**

[1] ومن القواعد التي قرّرتها لجنة الحرّيّة النقابية، **حق الإضراب للعمّال**، وكذلك، **حق تنظيمات أرباب العمل والعمّال في إبرام اتفاقيات جماعية دون تدخل من السلطات**. وأيضاً، **مبدأ وجوب مراعاة الحريات العامة لإمكان الممارسة الفعّالة للحرّيات النقابية**. راجع:

*N.Valticos, (**La commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale et le mécanisme de protection internationale des droits syndicaux**), Annuaire Français, Paris, **1967**, p.**424**.*

[2] للإطّلاع على مجموعة التقارير الصّادرة عن لجنة الحريّة النقابيّة منذ تأسيسها، راجع:

*B.I.T.:**La liberté syndicale :Recueil de décisions et de principes du comité de la liberté syndicale du conseil d'administration du B.I.T.,05**ème édition, O.I.T., Genève ,**2006**, pp. **30-208**.*

[3] للمزيد من التفاصيل بشأن لجان الرّقابة والإشراف التّابعة للمنظمة الدولية للعمل، راجع:

*J.M.Servais, **Les normes internationales du travail**, Op.cit., pp.**52 -106**.*

[4] أحمد الرشيدي،(**إنشاء قواعد القانون الدولي للعمل وآليات تطبيقها**)، مجلة قضايا حقوق الإنسان، المجلد **الثالث**، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، القاهرة، **1998**، ص. **29**.

احترام الحقوق الأساسيّة للعمّال، وتحقيق السّلام الاجتماعي، ببين منظومة العمل الثلاثيّة: الحكومة، نقابات العمّال ونقابات أصحاب العمل"[1].

وفي نظام عمل المنظمة الدولية للعمل، يعني مصطلح "**المعايير**"(***Standards***) ، مفهوماً أَوْسَعْ من **الاتفاقيات** و**التوصيات**، والّتي تندرِجْ تحت مصطلح "**الأدوات**"(***Instruments***) أو "**القواعد**" (***Règles***)، المحدّدة أعلاه. وفي الحقيقة، فإنّ **المعايير الدولية للعمل** تمثّل إطاراً يضمّ الاتفاقيات والتوصيات، بحيث يشمُلُ كلُّ معيارٍ عدداً من الاتفاقيات والتوصيات[2].

وتتمتّع المعايير بسبب عموميّتها، وانطباقها تقريباً على كلّ زمانٍ ومكانٍ، بنسبةٍ أكبر من الثّبات والإطلاق لكونها، ببساطة، **معايير حقوق الإنسان**، بينما تتعرّض الاتفاقيات والتوصيات للمراجعة والنّقض، كونها أكثر تفصيلاً وتعييناً لواقعِ عملٍ مُحدّد في زمنٍ معيّن.

وهذا ما يفسّر، أنّه، حتّى نهاية عام **2014**، عُدِّدَتْ **397** أداة دولية للعمل صادرة عن المنظمة الدولية للعمل– **189** اتفاقية، **05** بروتوكولات، و**203**، وما زال المزيد من الاتفاقيات والتوصيات على بنود جدول أعمال المنظمة الدولية للعمل في قادم الأعوام[3]. بينما عَدَدُ المعايير يُقارب **20** معياراً تقريباً، من أهمّها: حريّة العمل ومكافحة العمل الإجباري، المساواة ومكافحة التمييز، السّلامة والصحّة المهنيّة في العمل، الحماية الاجتماعيّة والضّمان الاجتماعي، سياسة التشغيل وتوفير العمل اللّائق، حماية حقوق العمّال المهاجرين، حقّ العمل للمعوّقين، الحوار الاجتماعي والثّلاثية، الحدّ الأدنى للسنّ في العمل ومكافحة عمالة الأطفال، الإرشاد المهنيّ والتّدريب، سياسة الأجور، حماية الأمومة، ساعات العمل، التفتيش العمّالي[4].

ويندَرِجُ تحت كلِّ واحدٍ من هذه المعايير، عَدَدٌ من الاتفاقيات الّتي تُلبّي تطبيق هذا المعيار في واقع سوق العمل. وقد صنّف **إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل** الصّادر عن المنظمة الدولية للعمل عام **1998**[5]، **ثماني** (**08**) اتفاقيات، تمثِّلُ **أربعة** (**04**) معايير أساسيّة في التوظيف والاستخدام، بمعدّل اتفاقيتين لكلِّ

---

[1] محمد سعدو الجرف، (**العولمة ومعايير العمل الدولية**)، المؤتمر السّنوي **السادس** حول: **التأثيرات القانونية والسّياسية والاقتصادية للعولمة على مصر والعالم العربي**، كليّة الحقوق، جامعة المنصورة، القاهرة، **26 – 27 مارس 2002**. ص. **03**، موقع الإنترنت المطّلع عليه بتاريخ: **25/ 02/2009**:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xJdVhf3MC1QJ:www.laborwatch.net/files/pdf/029.pdf+&cd=11&hl=ar&ct=clnk&gl=dz

[2] ورد تعريفٌ لمصطلح "**معايير**"، باللّغة الإنجليزية، على النّحو التّالي:

"Standard: A type, model or combination of elements accepted as correct or perfect. A measure or rule applicable in legal Cases such as the standard of care, in tort actions". *in:*
(Black's Law Dictionary With Pronunciations), ***Fifth*** *Edition, Oxford University*, ***1979, p.473.***

[3] راجع: موقع نظام المعلومات عن **معايير العمل الدولية** (***NORMLEX***)، منظمة العمل الدولية، موقع الإنترنيت:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0

[4] راجع:
*C.La Hovary,**Les droits fondamentaux au travail(Origines, Statut et impact en droit international)**,Presses Universitaires de France, Paris,* ***2009****, p.* ***02****.*

[5] وقد ورد على لسان الدكتور "**يوسف إلياس**" في وصف هذا الإعلان، بالقول:" **والمهمّ عندنا في هذا الإعلان، أنّه يمثّل بصدوره بدء مرحلة ثالثة من حياة منظمة العمل الدولية، ابتدأت أولاها بصدور دستورها – الباب الثالث عشر من اتفاقية السّلام في فرساي في العام 1919، وابتدأت الثانية بصدور إعلان فيلادلفيا في العام 1944... وجاءت بداية المرحلة الثالثة متزامنة مع نزول العَلَم الأحمر بمطرقته ومنجله من أعلى ساريته ليختار له مكاناً على رفوف التّاريخ معلناً انتهاء الحرب العالمية الثالثة – الحرب الباردة، بهزيمة المعسكر الاشتراكي وانهيار وتفكّك الاتحاد السوفيتي...وفي كلّ حرب يوجد منتصر**

معيارٍ، وهي: **(الحريّات النقابيّة والمفاوضة الجماعية** – الاتفاقيتين رقم: **87** و**98**)، **(منع العمل الجبري** – الاتفاقيتين رقم: **29** و**105**)، **(منع عمالة الأطفال** – الاتفاقيتين رقم: **138** و**182**)، **(المساواة وعدم التمييز** – الاتفاقيتين رقم: **100** و**111**)، بوصفها تمثّل الاتفاقيات الأساسيّة للعمل، والّتي يعتبر التصديق عليها حدّاً أدنى لالتزام الدول الأعضاء بالمعايير الدولية للعمل، وبمبادئ وأهداف المنظمة الدولية للعمل، وعلى الدول المصدِّقة عليها تقديم تقارير دوريّة عن تطبيقها كلّ عامين.

ختاماً، تعتبر الباحثة أنّ التداخل والخلط بين المفاهيم الثلاث سالفة الذّكر، يرجع في **مقامٍ أوّلٍ**، إلى الجهل بالمبادئ والأحكام العامة للقانون الدولي للعمل، ويُبرِّرُهُ في **مقامٍ ثانٍ**، التشعُّب القانوني في مصادر هذا الفرع من فروع القانون. وتُقدِّر أنّ الاختلاف بين المفاخيم الثلاث واضحٌ، وأنّها تُشكّل مفاهيم متشابهة ومتداخلة وليستْ مُترادفة؛ حيث يُستخدم مفهوم "**القواعد الدولية للعمل**" للدّلالة على **(مجموعة النّصوص والأحكام الّتي تضمنتها مختلف الوثائق الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، في الأصل، وعن غيرها من المنظمات الدولية ذات الصّلة بتنظيم العمل، عموماً)**.

في حين يُستخدم مفهوم "**الأدوات الدولية للعمل**" للدّلالة على **(كافّة الوسائل والآليات التشريعيّة الّتي بواسطتها تُقرّر الأحكام والنّصوص الدولية للعمل، مثل: المواثيق التأسيسيّة، الاتفاقيات، التوصيات، الإعلانات، القرارات، التقارير، الآراء...وغيرها)**.

أمّا مفهوم "**المعايير الدولية للعمل**"، فيُستخدم، أساساً، للدّلالة على**(مجموعة المبادئ الأساسيّة الّتي تقرّرها وتحميها مختلف الأحكام والنّصوص الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، والتي تشكّل الحقوق الأساسيّة الدُّنيا المعترف بها لجميع العمّال على قدم المساواة ودونما تمييزٍ)**.

لتخلص الباحثة بالقول، أنّ **الاتفاقيات والتوصيات والتقارير أدواتٌ، ومضمونها قواعدٌ، وخُلاصتها معاييرٌ دولية للعمل.**

= ومهزوم، ومع الانتصار والهزيمة العسكرية، يوجد انتصار وهزيمة – سياسية واقتصادية واجتماعية – ولهذا فلا عجب إذا قلنا أن بصمات المنتصر في كلّ من الحروب الثلاثة تركت آثارها على النّشاط المعياري الدولي".

يوسف إلياس، **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل(رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي)**، مرجع سابق، ص ص. **69-70**.

المبحث الثاني:
أساسيّات في مبدأ المساواة وعدم التمييز

تُعد **المساواة** و**عدم التمييز** بين النّاس على اختلاف الأجناس والألوان واللّغات، مفهومان أصيلان، ولم يكن هذان المفهومان على أهميّتهما في الحضارات القديمة؛ إذ كان سائداً تقسيم النّاس إلى طبقات اجتماعية، لكلٍّ منها ميزاتها وأفضليَّتها، أو على العكس من ذلك، تبعاً لوضعها الاجتماعي المتدنّي.

وقد مرّ مفهوما **المساواة** و**عدم التمييز** بالعديد من التطورات على مرِّ العصور، وتأثرا بصورةٍ كبيرةٍ بدرجة نُضْج المجتمع والإيديولوجية السّائدة، وخلال القرن العشرين (20 م.)، تصاعد الاهتمام بقضيّة حقوق الإنسان على الصّعيد الدولي بصورة كبيرة، بعد الانتهاكات الخطيرة الّتي تعرّضت لها هذه الحقوق خلال الحربين العالميتين، والّتي ترتب عليها تزايد إدراك المجتمع الدولي لأهميّة حماية حقوق الإنسان وضرورة كفالتها للجميع على قدم المساواة ودونما تمييز أيّاً كان، كسبيلٍ للحفاظ على السّلم والأمن الدوليين[1].

وقدْ كان للتطوّر الحقوقي الحاصِل على المستوى الدولي، تأثيرٌ بالغٌ على تطوّر مفهوم ونطاق مبدأ المساواة بحدّ ذاته؛ حيث خَرَجَ هذا الأخير من إطاره السّلبي الّذي يقضي بإحلال المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع النّاس، وذلك ما أُطلق عليه بالمساواة القانونيّة، لِيكتَسِيَ صِبْغَةً إيجابيّة ويقترن بذلك بمفهوم عدم التمييز؛ لِيقضي المفهوم المُعاصر للمساواة بحظر أيّ استبعاد أو إنقاص في الحقوق من شأنه أن يشكّل معاملة تمييزية اتّجاه فرد أو جماعة معيّنة.

واتساقاً مع ذلك، اختلفت وجهات النّظر الفقهيّة والمواقف القانونية فيما يخصّ التعامل مع مفهومي المساواة وعدم التمييز. وطُرِحَ التساؤل التّالي: **هل يُمثّلُ المساواة وعدم التمييز مفهومان مستقلاّن أم أنّهما يشكّلان مفهومان مترادفان؟ وأكثر من ذلك، هل يمثّل كلٌّ من المفهوميْن مبدءا مقرّراً بحدّ ذاته، أم كلاهما ينطوي تحت رداء مبدأ واحدٍ؟**

وتتساءلُ الباحثة بدورها، **فيما إذا كانت المنظمة الدولية للعمل قد كرّست مفهوما المساواة وعدم التمييز؟**

واستناداً لذلك، سوف تحاول التفصيل والتعمّق في تناول **أساسيّات دراسة** "**المساواة**" و"**عدم التمييز**" **في التوظيف والاستخدام**، بدءاً بتحديد **مفهوم** "**المساواة**" و"**عدم التمييز**" **والعلاقة بينهما** ضمن **مطلبٍ أول**. ووصولاً إلى تناول **أسس مبدأ المساواة وعدم التمييز في ظل القانون الدولي للعمل** ضمن **مطلبٍ ثانٍ**.

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن تطوّر مبدأ المساواة وعدم التمييز، راجع: صالح بن عبد الله الراجحي، **حقوق الإنسان وحرياته في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، **2004**، ص. **52**./ خالد حمدي عبد الرحمان، **التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2006**، ص. **09**./ علي محمد صالح وعلي عليان أبو زيد، **حقوق الإنسان وحرياته**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، **2005**، ص.**08**./علي عبد الرزاق الزبيدي وحسان محمد شفيق، **حقوق الإنسان**، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، **2013**، ص ص.**26**، **28** و **32**.

المطلب الأول:

مفهوم "المساواة" و"عدم التمييز" في التوظيف والاستخدام

تعدّ **المساواة** من ركائز حقوق الإنسان الأساسية[1]، وتحتلُّ كحقّ معترف به ومكرّس قانوناً، مكان الصّدارة بين كافّة حقوق الإنسان، باعتبارها ضمانةً أساسيّة لكفالة التمتّع بباقي الحقوق المعترف بها للأفراد في أيّ مجتمع سياسي، بالنّظر إلى أنّ توفير الحماية لأيّ حق من هذه الحقوق لابدّ أنْ يتمَّ في إطارٍ من المساواة، وإلاّ كان ذلك إخلالا بالحقّ ذاتِهِ، وانتقاصاً منه[2].

ويُمثِّلُ التمييز اعتداءاً على فكرة المساواة في الحقوق نفسها، فهو يحرُمُ أشخاصاً بعينِهِم أو جماعاتٍ بأكملِهَا من التمتُّع الكامِلِ بحقوق الإنسان بسبب هويّتِهِم أو ما يعتنقون من معتقدات؛ حيث يغدُو من السّهل حرمان الأشخاص من حقوقهم الإنسانية إذا ما نُظر إليهم على أنّهم كائناتٌ"أدنى من الإنسان"[3].

وإنَّ هذا هو السّبب الكامِنُ وراء إقامة القانون على عدم التمييز. فمن صاغُوا الدساتير والإعلانات المعنيّة بحقوق الإنسان، أعلنوا صراحةً، أنّهم يعتبرون أنّ **المساواة** و**عدم التمييز** يشكّلان الأساس الّذي يقوم عليه البناء القانوني لأيّة دولة، وللمجتمع الدولي ككلّ.

ولتوضِيحِ هذان المفهومان، ارْتَأَتِ الباحثة التطرّق، بدايةً، إلى **مفهوم المساواة في التوظيف والاستخدام (فرعٍ أوّلٍ)**. ثمّ التفصيل في **مفهوم عدم التمييز في التوظيف والاستخدام (فرعٍ ثانٍ)**. ومنه، التدقيق في **العلاقة بين "المساواة" و"عدم التمييز" (فرعٍ ثالثٍ)**.

---

[1] وفي هذا المقام، يقول جانب من الفقه بأنّه:" **من المفترض أنّ أيّة اتفاقية دولية من اتفاقيات حقوق الإنسان تتضمّن بندا خاصا بالمساواة وعدم التمييز، ذلك أنّ المساواة وعدم التمييز هي من المبادئ الأساسية للقانون الدولي لحقوق الإنسان عموما، وللتمتّع بسائر الحقوق المحميّة خاصة. فهو بمثابة حق عام يتفرع عنه العديد من حقوق الإنسان الأخرى، وهو نقطة البداية أو الانطلاق لكافة الحقوق والحريات الأخرى**".

*H. Lauterpacht, (**An international bill of the rights of man**), **1954**, p. **115**, in :*

محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسي، **القانون الدولي لحقوق الإنسان**، الجزء الثاني: (**الحقوق المحميّة**)، الإصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،**2011** ، ص.**119**.

[2] لقد كان القرن التاسع عشر(**19 م.**)، فترة نضال لإقامة مفاهيم الحقوق المتساوية، ممثّلة بإلغاء نظام العبودية، وتأكيد **مبدأ المساواة أمام القانون**. وقد جاء **إعلان استقلال أمريكا**، ضِمن هذا الإطار من الحقوق المتساوية؛ حيث ورد في ديباجته النص على أنّه: "**خُلق جميع الرجال متساويين**". ويمكن إيجاد بيان قديم حول المساواة وعدم التمييز في فلسفة "**أرسطو**"، عندما أكدّ على أنّه **لا يجب التمييز بين الرّجال الّذين هُم متساوون في جميع الأمور ذات العلاقة بالموضوع قيّد البحث**.

للمزيد من التفاصيل، راجع: شحاته أبوزيد شحاته، **مبدأ المساواة في الدساتير العربية**، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، عين شمس، القاهرة، **2001**، ص ص. **17**. وأيضاً:

*C.Wilfred Jenks& LL.D.Cantab.,**Human rights and international labour standards,** The London institute of world affairs, Stevens & Sons Limited,London,**1960**,pp.**73-75**.*

[3] أنور أحمد رسلان، **الحقوق والحريّات العامة في عالم متغيّر**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، **1993**، ص.**54**.

الفرع الأول:

مفهوم المساواة في التوظيف والاستخدام

هنالك حقيقة لاجدال فيها، وهي أنّ المفاهيم بصورةٍ عامة، لا تَمْتَثِلُ بتعبيرٍ أو معنًى واحدٍ، إنّما تَمْتَثِلُ في معانٍ متعدّدة، بسبب طبيعة العقل البشري الّذي يتعامل مع تلك المفاهيم من خلال الظّروف المحيطة بالبيئة الطبيعيّة المجرّدة أو البيئة الاجتماعية الّتي تتولّد عنها تلك المفاهيم المتنوّعة.

من خلال هذه المقدّمة البسيطة، أرادتْ الباحثة أنْ تَصِلَ بالقَوْلِ أنّ مفهوم **المساواة** يَنْطَبِقُ عليه هذا التحليل الّذي يكشِفُ عن تعدّد مفهوم المساواة في المعنى العام. واستناداً لذلك، تعدّدت التعاريف بشأن المساواة، وتداخل المفهوم مع العديد من المفاهيم المقاربة؛ وفيما يلي سوف يتمُّ **التعريف بالمساواة** في **نقطةٍ أولى**، ثمّ عرض مختلف **أشكال المساواة** في **نقطة ثانية**، وأخيراً تناوُل **المساواة والمفاهيم المقاربة** ضمن **نقطة ثالثة**.

أولاً: تعريف المساواة

وتقدّم الباحثة بهذا الخصوص، مختلف التعاريف اللّغويّة والاصطلاحية ذات الصّلة بالموضوع، وذلك ضمن عناصر البحث التّالية:

1. تعريف المساواة لغةً

المساواة في اللّغة، تعني: استوى الشيئان: بمعنى تَمَاثَلَا[1]. ويقول "**الإمام الأصفهاني**" في تحليل كلمة "سَوِيٌّ": المساواة المَعَادِلَة المَعْتَبَرة بالذّراعِ والوَزْنِ والكَيْلِ، يُقال: هَذَا ثَوْبٌ مُسَاوٍ لذلك الثَّوْب، وهذا دِرْهَمٌ مُسَاوٍ لذلك الدِّرْهَمْ[2].

و"اسِتَوَى" يُقالُ على مقاميْن: **أحدهما**، يُسْنَدُ إليه فاعِلَانِ؛ فصاعِداً نَحْوَ اسْتَوَى زَيْدٌ وعُمَرُ في كَذَا، أَيْ تَسَاوَيَا. وفي ذلك قولُهُ تعالى: "**لا يَسْتَوُونَ عِنْدَ الله** " (سورة التوبة، الآية: **19**). و**الثّاني**، أنْ يُقَالَ اعْتِدَالُ الشّيْء في ذاتِهِ. ومن ذلك قوله تعالى:" **ذُو مِرَّةٍ فاسْتَوَى**" (سورة النجم، الآية: **06**)[3].

وقال "**السيّد الخليل** " ساوَيْتُ هذا بهذا، أيْ: رَفَعْتُهُ حَتَّى بَلَغَ قَدَرَهُ ومَبْلَغَهُ[4]، وفي ذلك قولُهُ عزّ وجلّ:"**حَتَّىٰٓ إِذَا سَاوَىٰ بَيْنَ ٱلصَّدَفَيْنِ**"[5].

---

[1] معجم **لسان العرب**، مادة (سَوَّى) و(عَدَلَ). ورَدَ ضِمن: ورد ضمن: زهير الخوالدي، **(العدل والمساواة والإنصاف)**، موقع الحوار المتمدّن، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2013/11/11**:

http://m.ahewar.org/s.asp?aid=361780&r=0&cid=0&u=&i=0&q=

[2] أبي القاسم الحسين بن محمد الأصفهاني، **المفردات في غريب القرآن**، دار المعرفة، بيروت، (دون سنة طبع)، ص.**335**.

[3] المرجع نفسه، ص.**336**.

[4] العين للخليل بن أحمد الفراهيدي، (**باب الفيف من السّين**). وَرَدَ ضِمن: زهير الخوالدي، **(العدل والمساواة والإنصاف)**، الموقع أعلاه.

[5] سورة الكهف، الآية: **69**.

وفي الأصول اللّاتينية، كلمة (*Egalité*)، مشتقّة من كلمة (*Aequalis*)، بمعنى: مُوَحّد(*Uni*) وعَادِل(*Juste*) .[1]

2. تعريف المساواة اصطلاحاً

المساواة هي المبدأ القائل بأنّه يجب أن يُعامل النّاس معاملة متساوية؛ ومع ذلك، فإن النّاس ليسوا، بطبيعة الحال، متساوين في معظم خصائصهم، وذكائهم وقدراتهم، وأشكالهم ومُيولهم. ولا يعتقد أحدٌ بأنّ كلّ إنسان هو صورةٌ طبق الأصل لإنسانٍ آخر؛ إذن فبأيّ معنى القول بأنّ النّاس متساوون؟ فالنقاش حول مفهوم المساواة، هو النقاش حول متّى يكون أو لا يكون صائباً، معاملة النّاس بالتساوي؟

ومن التعاريف الفقهيّة المقدّمة بشأن "المساواة"، نذكر:

تعني المساواة: "**أن يتساوى النّاس جميعاً في الحقوق والواجبات دون تفرقة أو تمييز بسبب الجنس أو الطبقة أو المذهب أو العصبية أو الأصل أو الثروة...**"[2].

كما عرّفها البعضُ، كالتّالي:" **المساواة تعني عدم التمييز بين الأفراد بسبب الأصل أو اللغة أو العقيدة أو الجنس لأن البشر كلّهم متساوون في التكاليف والأعباء العامة والحقوق والحريات العامة**"[3].

كما ورد تعريفها في مقام آخر، على النّحو التّالي:" **المساواة في الفُرص تُعبِّرُ في مُجملها عن المساواة الّتي تهدف إلى تمكين الأفراد من الحُصُول على نفس الفرص والمزايا من أجل التطوّر والرّقي الاجتماعي، بصرفِ النّظر عن أصلِهِم الاجتماعي أو الإثني، أو جنسهم، أو الثّروة العائليّة للأقاربهم، أو مكان ولادتهم، أو معتقداتهم الدّينيّة، أو إعاقتهم...**"[4] .

وفي ذات المعنى، ورد تعريفها، كالتّالي:" **المساواة الاجتماعية هي وَضْعٌ أو حالةٌ يكون فيها جميع الأفراد المنتمين إلى نظامٍ اجتماعيٍّ واحدٍ خاضعي لنظامٍ قانونيٍّ واحدٍ فيما يتعلّق بتنظيم بعض المسائل. وهذا يعني، المساواة في الحقوق، الفرص، الواجبات، وكذا، المساواة في الفرص الاقتصاديّة**"[5].

---

[1] راجع:
*"C.D.**Toupictionnaire**" : le dictionnaire de politique, site internet :*http://www.toupie.org/Dictionnaire/Egalite.htm

[2] زهير الخوالدي، موقع سابق.

[3] شحاته أبوزيد شحاته، مرجع سابق، ص ص. **08** .

[4] وَرَدَ التعريف الأصليّ، كالآتي:

*« **L'égalité des chances est une vision de l'égalité qui cherche à faire en sorte que les individus disposent des «mêmes chances», des mêmes opportunités de développement social, indépendamment de leur origine sociale ou ethnique, de leur sexe, des moyens financiers de leurs parents, de leur lieu de naissance, de leur conviction religieuse, d'un éventuel handicap…** ». in :*
*O. De Schuttrer, **Discrimination et marché du travail**, Coll. Travail et société, édition Peter Lang, **2001**, p.**28**.*

[5] وَرَدَ التعريف الأصليّ، كالآتي:

*« **Social equality is a state at which all people in a given society share the same status in a certain detail. It entails equal rights, opportunities, obligations as well as economic equity** ».in:*
*M.O'Brien,(**Equality and fairness:Linking social justice and social work practice**),Journal of Social Work,vol.**11**, n°**02**, **April 2011**,pp. **143-158**.*

والجدير بالإشارة إليه، بحسب رأي الباحثة، هو أنّ جميع التعاريف الواردة بشأن المساواة، تربطُها مباشرةً بعدم التمييز، وذلك ما يُؤكّد مدى العلاقة التلازميّة بين المساواة وعدم التمييز. فمن الناحية القانونية، يكون الثاني(**عدم التمييز**) شرطاً لازماً لتحقُّق الأوّل(**المساواة**)، أو أنّ الأوّل (**المساواة**) يمثِّل نتيجةً حتميّة إذا تحقّق الثاني(**عدم التمييز**).

كما أنّه يتّضِحُ من خلال مُعاوَدَة استقراء التعاريف المقدّمة بشأن المساواة، أنّ هذه الأخيرة كانت تعني في مفهومها اللّغوي المجرّد **المساواة المُطلقة** بين الأشياء والأشخاص. ومع تطوُّر المجتمعات الإنسانيّة وتنظيم الحياة العامة تحت طائلة القانون، اتّخذ مفهوم المساواة منحاً مُغايراً يقضي بوجوب **المساواة القانونية** في الحقوق والواجبات واستحالة المساواة المطلقة.

3.تعريف المساواة في التوظيف والاستخدام

بالمفهوم الاقتصادي، يعبّر **سوق العمل** عن المكان النّظري للتبادل بين **العرض** (مجموعة من الأشخاص المستعدين للعمل) و**الطلب** (مجموعة من عروض العمل المعروضة من أرباب العمل)[1]، ووفق هذه المعادلة، يحصل التوافق مابين عرض العمل وطلب العامل لقاء أجر معين[2].

غير أنّ الطبيعة القانونية الخاصّة للعلاقة التعاقديّة الّتي تجمع بين العامل ورب العمل، تُضفي على هذا السّوق طبيعة خاصّة ومستقلّة تُميِّزُهُ عن باقي الأسواق الاقتصادية الأخرى؛ فاختلاف قُدرة ومركز طرفيّ العلاقة التفاوضيّة، بل واختلاف سبب وجودهما في السّوق وضروراته، تُبرز خصوصيّة هذا السّوق ودَوْر المشرع الاجتماعي في تنظيمه.

في هذا الإطار، من غير المبالغ التّأكيد بأنّ أكثر ظاهرة يعاني منها سوق العمل، إنّما تتمثّل في مفهوم **المزاجية** والانتقاء المبني على معايير ذاتيّة وغير موضوعيّة في تحديد الطرف المقابل في العلاقة التعاقدية. فممّا لا شك فيه، أنّ مفهوم **الانتقائيّة**– وإنْ كان من المُمكن استخدامه مِنْ قِبَلِ طرفي علاقة العمل– لكنّه، وكما هو متعارف عليه من قبل رجال القانون والاقتصاد، "**مَنْ يملك القُدرة على الطّلب يملكُ القُدرة على الانتقاء**"[3].

لذلك، ونظراً للطبيعة القانونية لعقد العمل، فإنّ هذا المفهوم في الغالب الأعمِّ، يُستخدم من قبل رب العمل في مواجهة العامل، لتفضيل عامل على آخر، ومن ثمّ، التعاقد مع عامل معيّن وترك آخر لسبب ما في ذاته، قد يتعلّق بجنسه أو ميوله الجنسي، أو بمنشئه العرقي أو لون بشرته، أو بديانته، أو انتمائه النقابي أو

---

[1] ويعرّف الأستاذ "**مدحت القريشي**" '**سوق العمل**' (***Labour Market***)، كالآتي:"**المكان الّذي يجتمع فيه كلّ من المشترين والبائعين لخدمات العمل. والبائع في هذه الحالة هو العامل الّذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة أو صاحب العمل الّذي يرغب في الحصول على خدمات العمل**"

مدحت القريشي، **اقتصاديات العمل**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، **2007**، ص.**21**.

[2] طرحت هذه الفكرة في مجالس النقاش من طرف العديد من الباحثين في هذا المجال، ونذكر على وجه الخصوص:

*B.Gazier,**Economie du travail et de l'emploi**, **02** ème édition ,éditions Dalloz, Paris, **1992**, spéc.n°**91** et ss./J.Pélissier et d'autres, **Droit du travail**, **21**ème édition, éditions Dalloz, Paris, **2002**, p.**145**./O. De Schuttrer, Op.cit., pp.**112** et ss.*

[3] راجع:

*O. De Schuttrer, Op.cit., p.**115**.*

السّياسي...وإلى غير ذلك من الأسباب الّتي تُفرغ علاقة العمل من طابعها القانوني لتتحوّل إلى علاقة تسلُّط وإذعان تحكمُها مبرّرات وأهواء شخصيّة وذاتيّة بدلاً من القواعد القانونية.

استناداً إلى المقدّمات السّابقة، يُجمع فقهاء قانون العمل والقانون الدولي على الاستنتاج والقَوْل:**أنّ أيّ سوق عمل لا يمكن أن يوجد دون وجود قيود على إنشائه، ولعلّ من أهمّ هذه القيود ضمان المساواة بين جميع الأفراد في الدّخول إليه، وعدم وضع أيّة عوائق أو موانع غير موضوعيّة أو شخصيّة على دخول فردٍ معيّنٍ أو مجموعةَ أفرادٍ معيّنين لهذه السّوق**[1].

فتحقيق المساواة ومكافحة التمييز أضحت تشكّل، في الوقت الرّاهن، انشِغالاً أساسياً للمشرع العمّالي الدولي والوطني على حدّ السواء؛ حيث يُعَدُّ هذا المبدأ، بشكل عامٍ، واحداً من المبادئ الّتي أقرّتها التشريعات والمواثيق الدولية والوطنيّة رغبةً منها في ضمان تحقيق أكبر قدر من العدالة والمساواة في مجال التوظيف والعمل[2].

من هذا المنطلق، وضمن هذه الأفكار والاستنتاجات، وردت عدّة تعريفات، والأدقُّ أن نقول أوصاف، لما تَعْنيهِ فكرة "**المساواة في العمل**"، ضمن المفهوم العام للمساواة بحدّ ذاته، ونذكر منها ما يلي:

وصفها البعض، كالتّالي:"**المساواة في مجال العمل تتّخذ ذات المفهوم الّتي تتّخذه في الحياة اليوميّة. وتعرف بكونها معاملة الجميع بنفس الطريقة، بغضّ النّظر عن اختلافاتهم، سواء أكان الاختلاف هو سنّ الشّخص، عرقه، جنسه، ميوله الجنسي، ديانته، أصله القومي أو إعاقة جسدية؛ فإنّه قانوناً يحوز ذات الاعتبار الّذي يحوزه غيره من زملاء العمل**"[3].

كما وُصِفَ المفهوم ذاتُهُ، كالآتي:" **المساواة في حياة العمل مقرّرة في القانون ...، فطبقاً لها، يجب معاملة العاملين بصورة متساويّة من ناحية التّوظيف وأوضاع العمل وشروط العمل وتعليم الموظفين والترقّي في المهنة**"[4].

---

[1] حسين عبد اللطيف حمدان، **قانون العمل(دراسة مقارنة)**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، **2003**، ص.**304**. وأيضاً:

*O. De Schuttrer, Op.cit., p.**114**.*

[2] وقد وَرَدَ التعبير على مضمون هذه الفكرة على لسان الأستاذ "**أوبريان**" (***O'Brien***)، بالقول:

*«**Social justice lies at the heart of social work practice and is used by practitioners to describe their practice. That practice is primarily described at the individual level.***

***Equality and fairness are core aspects of social justice and are drawn on extensively by social work practitioners in this research project to define social justice and are reflected in their practice. The two terms are, however, given a range of diverse meanings by practitioners. Those meanings are translated into and reflected in their practice** ».in : M.O'Brien, Op.cit.,p. **143**.*

[3] وَرَدَ النصّ الأصليّ، كالتّالي:

*« **Equality in the workplace takes on the same meaning as it does in your everyday life. It is defined as treating everyone the same, regardless of their differences. Whether the difference is a person's age, race, sex, sexual orientation, religion, national origin or physical disability, he is entitled to be held in the same esteem as any of his coworkers** ».in :*

*V. Fox ,(**Definition of equality in the workplace**) Demand Media, Houston Chronicle ,Houston, Texas **77210–4260**,site internet :*http://smallbusiness.chron.com/definition-equality-workplace-14653.html

[4] راجع:

*B.Gazier, Op.cit.,p.**45**.*

وتُشيرُ الباحثة إلى أنّه من خلال بحثها عن تعريف جامعٍ ومانعٍ **للمساواة في العمل**، لم تُفلح في الحُصُول ولو على تعريف واحد للعبارة، وما قابلها خلال مرحلة البحث، لا يمكن أن يتعدّى **المستوى الوصفي للعبارة** دون أن يَرْقَى إلى المستوى المفاهيمي الدّقيق.

واستناداً لذلك، تبيّنَ أنّ مفهوم **المساواة في العمل** لا يخرُجُ عن المفهوم العام **للمساواة في المعاملة والفرص**. وأنّه للوصول إلى تعريف المساواة في العمل، لابدّ من أن نتطرّق بالتفصيل، وأنّ نتعمّق في تحديد مفهوميْن أساسييْن: يتعلّق **الأوّل** بمفهوم **المساواة في المعاملة والفرص**، ويتعلّق **الثاني** بمفهوم **الحق في العمل**، لننتهي إلى محاولة تعريف **المساواة في العمل**.

(أ)- تعريف المساواة في المعاملة والفرص

يقومُ التساوي في الفرص على نظريّة أنّ الأفراد يجب أنْ يُعطُوا الفرصة للنّجاح في الحياة، وِفْقَ ما يعتبرُونَهُ نجاحاً فيها، ولكن مع نتيجة غير متساوية. وقد عبّرت "**مارغريت تاتشر**"(***M.Thatcher***)، الوزير الأوّل الأسبق لبريطانيا العظمى، في أحدّ خطاباتها: "**الحقّ بعدم التساوي، فالهدف هو أنْ تكون مسيرةً الحياة مفتوحة أمام الموهوبين، وأن تتمَّ الترقيات وفق القدرات، وليس بسبب الانتماء العائلي، أو الجنسي أو العلاقات السياسية. مثل هذا المجتمع يكون مجتمع الكفاءات، أو الحكم بواسطة من يملكون القدرة والمواهب، والذين وصلوا إلى مراكزهم من خلال كفاءاتهم**"[1].

وذهب جانب من الفقه ورجال القانون إلى اعتبار أنّه:" **لا بدّ من مفهوم ثالث يتوسّط الحريّة والمساواة، هو تكافؤ الفرص أو تساوي الشّروط. ومن ثمّ، فإنّ الحريّة والمساواة حدّان جدليّان يتوسّطهما تكافؤ الفرص أو تساوي الشّروط، أيّ أنّ تكافؤ الفرص أو تساوي الشّروط هو التركيب الجدليّ، الديالكتي، للحرّيّة والمساواة**"[2].

ووَرَدَ تأسيسُهُم استناداً إلى أنّ النّاس متساوون في الحريّة وجودياً لأنّهم متساوون في الإنسانيّة، وليسوا متساوين في مقدار الملكيّة، ولا في مقدار الثّروة، ولا في المقدرة والقوّة، ولا في الذكاء، ولا في أيّ شيء آخر، سِوى **الإنسانيّة**.

واستناداً لذلك، اعتُبِرَ **تكافؤ الفرص**، أحد البوابات الرئيسيّة لتحقيق العدالة الاجتماعية؛ يسمحُ تجسيده ببناء قُدرات العاملين والعاملات في المجتمع، وتوعيَتُهم في المجالات السّياسية، الاقتصادية والاجتماعية.

وقد لاحظ الفقيه والسّياسي "**مونتسكيو**" ، أنّ "**تساوي الشروط أو الأحوال هو مفتاح كلّ شيء**"؛ فمبدأ المساواة وعدم التمييز في الفرص والمعاملة، هو القاسم المشترك بين هذه المجتمعات التي تغذّي السّير نحو الديمقراطية، والمساواة هي السمة الأساسية للعدالة الاجتماعية.

---

[1] وَرَدَ ضِمن:
*M.Lepowsky,(**Fruit of Motherland :Gender in an Egalitarian society**),Columbia UniversityPress,NewYork,**1993**,p.**91**.*

[2] جاد الكريم الجباعي، **(المساواة وتكافؤ الفرص)**، موقع الأوان، **07 أوت 2008**، موقع الإنترنت المطلع عليه بتاريخ: **2011/12/08**:
http://alawan.org/article2436.html

وبِحَسْبِ فِكْرِ "**مونتسكيو**"، "**إذا تحقّق تكافؤ الفرص تحقّقت المساواة في المعاملة**"، ممّا يقُودُ بدوره إلى المساواة المدنيّة، أيّ إلى التّساوي في الحقوق والحريّات العامة، ويفتح آفاقاً رَحْبَة للكفاح الإنساني لتقليص التفاوت، وتقليص العدم: عدم المساواة، عدم الحريّة، عدم الكفاية، عدم الرّفاهية، عدم الحب وعدم السعادة.

فالترجمة العمليّة لهذه المساواة هي **تساوي الشروط والأحوال**، بتعبير "**مونتسكيو**"، أو **تكافؤ الفرص**، ثمّ لكلّ مجتهدٍ نصيبٌ، ولكلّ خاملٍ نصيبٌ مختلف، فلا يتساوى خاملٌ ومجتهدٌ، ولا يتساوى مُختلفان[1].

وفي العديد من التعاريف تمّ الفصل بين المفهومين؛ إذْ اعتبرت "**المساواة في المعاملة**" مبدءاً من مبادئ القانون بموجبه يُعامل كلّ شخصٍ مُعاملة مُماثلة لتلك الّتي يُعامل وفقاً لها شخص آخر يتواجد في مركزٍ مُماثلٍ. بينما نُفِيَّ وَصْفُ المبدأ على "**المساواة في الفرص**"، ووُصِفَتْ على أنّها غايةٌ يُرجى تحقيقها من خلال مبادرات إيجابيّة[2].

وتُشيرُ الباحثة إلى أنّ عبارة "**تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة**" قدْ وَرَدَ في العديد من النّصوص والأحكام الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل؛ فنصّ **دستور المنظمة(1919)**، كما سبق بيانُهُ، على أنّه من مبادئ المنظمة **مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل**. وذلك ما تمّ التّأكيد عليه ضمن **إعلان فيلادلفيا(1944)**، والّذي نصّ على أنّه **لجميع البشر،...الحقّ في العمل ...في ظُرُوفٍ تُوفّر لهم الحريّة والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص**.

كما وَرَدَ التأكيد على **تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة** في العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصّادرة عن المؤتمر الدولي للعمل؛ إذْ نصّت المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم:**111** لعام **1958** الخاصّة بالتمييز في مجال التوظيف والاستخدام، على أنّه:"**تشمُلُ كلمة "تمييز": (أ)- أيّ تمييز أو استثناء أو تفضيل...ويُسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد التوظيف أو الاستخدام، (ب)- أي ضرب من ضروب التمييز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد التوظيف والاستخدام...**".

وقد حدّدت الفقرة **الثالثة** من المادة **الأولى** أعلاه، المقصود بعبارة "**التوظيف والاستخدام**"؛ كالتّالي:"**في مصطلح هذه الاتفاقية، تشمل كلمتا "التوظيف" و"الاستخدام" مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه**".

كما وَرَدَتْ عبارة "**المساواة في الفرص والمعاملة**" ضِمن الفقرة **الأولى** من المادة **الثالثة** من الاتفاقية رقم:**156** لعام **1981** الخاصّة **بالعمّال ذوي المسؤوليات العائليّة**؛ حيث نصّت على أنّه:"**1- تجعل كلّ دولة**

---

[1] وَرَدَ ضِمن: نعمان الخطيب، **المذهب الاجتماعي وأثره على الحقوق والحريات العامة**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، **2005**، ص ص. **88** وما يليها.

[2] ورد الوَصْفُ بالنّص الأصلي، كالتّالي:

« L'égalité de traitement…c'est un principe selon lequel chaque individu est traité de manière identique par rapport à un autre, dans une situation identique.

***L'égalité des chances n'est pas un principe juridique mais un objectif à atteindre à travers des actions positives. On juge que les inégalités sociales, économiques, culturelles doivent être réduites voire supprimées par "un coup de pouce" donné aux catégories de population les plus concernées par les inégalités. Rétablir l'égalité des chances pour ces catégories implique, avant tout, qu'elles ne soient plus victimes de discrimination** ».in :*

O. De Schuttrer, Op.cit., p.25.

عضـو مـن أهـداف سياسـتها الوطنيّـة، بُغيـة إيجـاد مسـاواة فعليّـة فـي الفـرص والمعاملـة بـين العمّـال مـن الجنسيْن،...".

وطِبقاً لِما وَرَدَ ضِمن نصّ المادة **04** من الاتفاقية رقم:**156** لعام **1981**، يتحدّد نطاق المساواة في الفرص والمُعاملة بين العمّال على مُستوييْن: **الأوّل**، بتمكين العمّال ذوو المسؤوليات العائليّة من ممارسة حقّهم في حريّة اختيار عملهم. و**الثاني**، بأخذ حاجياتهم في الحسبان عند تحرير أحكام وشروط الاستخدام وفي الضّمان الاجتماعي.

وباستقراء نُصُوص المواد السّابقة، لَفَتَ انتباه الباحثة عدم وُرُود أيّ تعريف دقيق **للمساواة**، ولا حتّى، **للمساواة في المعاملة والفرص**؛ ويظهر جلياً اتّجاه إرادة واضعي النّصوص أعلاه، إلى التّأكيد على **المساواة في المعاملة والفرص كمبدأ** وكغاية تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة باتّخاذ كافة التدابير من أجل تكريسها الفعّلي. كما يتضح جلياً، أنّ نطاق المساواة المرجوّة بين العمّال، قد صِيغ على نحوٍ واسعٍ، سواء من حيث الأشخاص المعنيّين به ليشمُلَ كافة فئات العمّال، أو من حيث الحقوق والحريّات مجال الحماية ليشمُلَ كافّة مراحل عقد العمل بدءاً من التوظيف، ثمّ التدريب، ووصولاً إلى تنظيم شُرُوط وظروف العمل.

(ب)- تعريف الحقّ في العمل

الحقّ في العمل هو حقٌّ من حقوق الإنسان، يستندُ إلى الشرعيّة والمواثيق الدولية، إلّا أنّه يتميّز عن بقيّة الحقوق، بأنّه يتضمّن حماية بعض الجوانب السلبيّة: كالإرهاق النّاجم عن الجهد الجسدي والعقلي والإجهاد. وقد وَضَعَتْ المنظمة الدولية للعمل حَجَرَ الأساس لشريعةٍ قواعد دولية للعمل والعمّال خلال ما يُقارب قرناً من الزّمن مُنْذُ تأسيسها، فأصدرت حتّى عام **2014**، ما يُعادل **189** اتفاقية و**203** توصية في مختلف مجالات العمل، حتّى باتّ هناك ما يُسمّى **بالشّريعة الدولية لحقوق العمل الأساسيّة**، والّتي تكادُ تكون مُلزمة للعالم أَجْمَعَ، حكومات وعمّال وأرباب العمل.

وهكذا، تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل بالوفاء بالحقّ في العمل طبقاً للمعايير الدولية المقرّرة على مستوى المنظمة، ويتضمّن ذلك التزامات على الدول الأعضاء، هي: **الاحترام**[1]، و**الحماية**[2]،

---

[1] على الدولة في التزامها **باحترام الحقّ في العمل** ألّا تعتدي على الفرص المتاحة أمام الأفراد لكسب رزقهم، وألّا تتّخذ أيّة تدابير تحول دون تمتُّع المواطنين بالحق في العمل، وأنْ تمتنع عن أيّ سلوك يهدِّد تمتّع الأفراد بالسّبل الّتي اختاروها لكسب رزقهم. فلا تحطم أكشاكا، ولا تدمر مزارعا، ولا تطارد باعة جائلين، ولا تصفي مصانع، ولا تفصل عمّالا.

المكتب الدولي للعمل: (**المساواة في العمل: مواجهة التحديّات**)، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **96**، جنيف،**2007**، أحكام ختاميّة. وثيقة رقم:(***ISBN 978-92-2-618130-4***.) . موقع الانترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2013/01/13**:

www.ilo.org/declaration

[2] وتلتزم الدولة **لتوفير الحماية للحقّ في العمل**، بأن تحمي فرص العمل وتمنع تدميرها أو الاعتداء عليها من أي طرف، وتحمي حق كل مواطن في العمل من أية اعتداءات عليه أو تقويضا له من أي شخص أو جهة.ويكون ذلك بسن التشريعات وفرض العقوبات واتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع مثل تلك الأعمال التي تعتدي على الحق في العمل.

المرجع نفسه.

والأداء[1]، والتعزيز[2]. كما يُعتبر **عدم التمييز** عنصرا أساسيّا من عناصر التزام الدول في كلّ أعمالها. وجوهر التزام الدولة **بالحقّ في العمل** هو احترام وحماية وكفالة إمكانيّة قيام كلّ شخص بعملٍ يختاره أو يقبله بحريّة لكسب الرّزق.

لتخلص الباحثة بالقول، أنّ **الحقّ في العمل** في مضمونه يشمل حقّ كلّ إنسان في الحصول على عمل، وتوفير وتوزيع فرص العمل بنحوٍ يستوعب كلّ من يبحث عن فرصة عمل ويقدر عليه، ومن خلال مساواة كاملة وعدم تمييز. ويتوقّف تحديد نوع العمل على الإمكانيات المتاحة للفرد من القدرات الطبيعيّة والتعليم والتدريب. ويتمتّع الإنسان بهذا الحقّ من خلال تأديته عملاً مأجوراً لدى الغير أو عمل لحساب نفسه،على أنْ يَضمن له هذا العمل كسب رزقه، ويكفل له وأسرته حياة كريمة ومستوى معيشة لائق[3].

وتنتهي بذلك، إلى اقتراح التعريف التّالي **للمساواة في العمل**، بالقول:"**تعني المساواة في العمل أن يتمتّع جميع العمّال بفئاتهم المختلفة، ودون تمييز أياً كان أساسه ومصدره، بالمساواة في الفرص والمعاملة في الحصول على منصب عمل مناسب ولائق، وفي الاستفادة من برامج التّدريب والتّوجيه المهني، وكذا، المساواة في تنظيم شروط وظروف علاقة العمل وفي الاستفادة من مزايا عقد العمل مع غيرهم من العمّال الّذين يتواجدون في مراكز قانونية مُماثلة في نفس المُنشأة وفي نفس المهنة**".

ثانياً:أشكال المساواة

تتخذّ **المساواة**، عموماً، عدّة أوجه أو أشكال، وهيّ:

1.المساواة الطبيعيّة والمساواة الواقعيّة

يحظُرُ المفهوم الطبيعيّ للمساواة ممارسة التمييز بين الأشخاص الخاضعين للوضع ذاتِهِ؛ حيث يفترض بكلٍّ من المشرّع والقاضي أن يمنعاَ أيّ اختلاف في التعامل بين الأشخاص، حيث لا يبقى هناك أيّ هامشٍ للتمييز أو التفريق فيما بينهم، وإلاّ عدّ ذلك شكلاً من أشكال عدم العدل في التصرف[4].

---

[1] كما تلتزم الدولة **إعمالا للحقّ في العمل** بالقيام بأداء أعمال من شأنها توفير فرص جديدة لكسب الرزق لكل فرد لا يتمتع بمثل هذه الفرصة، وإزالة المعوقات التي تحول دون تمكنه من ذلك، واتخاذ التدابير اللازمة لضمان تمتع جميع المواطنين بالحق في العمل. وذلك بوضع وتنفيذ خطط لمواجهة البطالة وحل مشكلتها. المرجع نفسه.

[2] وفضلا عمّا سبق، تلتزم الدولة **لتعزيز الحقّ في العمل** بتحسين فرص التمتع بالعمل، بوضع الخطط والاستراتيجيات اللازمة لاستيعاب طالبي العمل الجدد، واعتماد الميزانيات اللازمة لذلك ومتابعتها، وتحفيز الاستثمار في المشروعات التي توفر فرص عمل، ووضع وتنفيذ الخطط والتشريعات اللازمة. المرجع نفسه.

[3] ويؤكّد الطّرح أعلاه، التعريف المقترح من الأستاذ " **هاس-فلان**"؛ حيث يقول:

« Le droit du travail est l'ensemble des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un employé. Le droit du travail encadre notamment la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail. Il garantit également le respect des libertés syndicales et des normes de sécurité au travail, et la protection des travailleurs vulnérables ». *in :*

B.Hess-Fallon et d'autres, ***Droit du travail****,23ème édition, éditions Sirey, Paris,2010, p.11.*

[4] راجع:

F.Terré, ***L'égalité :(Réflexions sur un couple instable :égalité et équité)****,Archives de philosophie du droit,T.51,éditions Dalloz, Paris,2008,pp.21-27.*

ويقول في هذا المعنى الأستاذ"**جون بليسييه**" (***J.Pélissier***) :"**فالمساواة تقتضي بأنّ أيّ قاعدة قانونية يجب أن تنطبق على جميع الأشخاص الخاضعين لها، وبالطّريقة ذاتها**"[1].

ويمكن القول في هذا الشّأن، أنّ **المفهوم الطبيعيّ للمساواة** يقترب من المثاليّة، لتقترن بمفهومي **العدالة والإنصاف**، وتعني بذلك، "**العدل في المعاملة بألّا يأخذ من صاحبه من المنافع إلاّ ما يُعطيه، ولا ينيله من المضار إلا كما ينيله**"[2].

وتسمح المساواة، في **مفهومها الواقعي والعمليّ**، بالحدِّ من ظاهرة التمييز في الواقع، وذلك من خلال وضع قواعد قانونية تتناسب ومختلف الأوضاع والمراكز القانونية للفئات المختلفة.

فهذا المفهوم يشترط بأنّ النصّ الواجب تطبيقه على الأفراد المعنيّين، يجب أن يأخذ بالحسبان الأوضاع الفعليّة والخاصّة الّتي يوجد بها كلّ فرد في الواقع، الأمر الّذي يبرّر الاختلاف في المعاملة. وإن عدم أخذ الاختلاف بعين الحسبان هو الّذي قد ينتج عنه وضع تمييزي من اللّامساواة.

هذه المعطيات دفعت بجانب من الفقه إلى الجزم بالقول:"**أنّ مفهوم المساواة لم يعد يتطلّب وحده النصّ القانوني أو اتحاد التشريعات، ولم يعد يفترض معاملة الأفراد كافّة بطريقة متماثلة أو موحّدة، أو يشرّع كما لو أنّه مفهوم مرادف لعدم التمييز. بمعنى أنّه، وبشكل عقلاني، أصبح يبرَّر من خلال الاختلاف في الأوضاع**"[3].

2.المساواة القانونية والمساواة الفعليّة

المساواة القانونية هي أن يخضع الجميع لحماية القانون، وأن تكون التكاليف الّتي يفرضها القانون على الناس متساوية. وهي تعني المساواة في تكافؤ الفرص دون الإمكانيات الفعليّة والمادية[4].

وللمساواة القانونية المعاصرة مفهومان :**المفهوم المادي**، وهو الّذي يتعادل فيه الأفراد في ثرواتهم وجميع ظروفهم الواقعيّة ومعاملتهم معاملة واحدة. و**المفهوم المعنوي**، وهو تَعادُل الأفراد في الحقوق والواجبات الأساسيّة، فيكونان سواء أمام القانون والوظائف العامة دون تفريق بينهم، ولا يختلفون إلاّ وفق الكفاية والاستحقاق[5].

أمّا **المساواة الفعليّة** – كتساوي النّاس في الثّروة، أو تساوي النّاس من حيث الطّاقة أو الذّكاء، أو تساوي النّاس في الشّكل و اللّون، فهيّ غير ممكنة؛ لأن الله تعالى خلق النّاس متفاوتين في قدراتهم وفي استعدادهم، ولا يملك القانون إلاّ أن يوفّر

---

[1] راجع:
J.Pélissier et d'autres, ***Droit du travail***, *21ème édition, édition Dalloz, Paris, **2002**, p.**157**.*

[2] راجع:
*F.Terré**,** Op.cit.,p.**25**.*

[3] راجع:
*M. O'Brien, Op.cit.,p. **51**.*

[4] مصطفى النّشار، **حقوق الإنسان المعاصر بين الخطاب النّظري والواقع العملي**، الدّار المصرية السعودية، القاهرة، **2005**، ص ص.**24- 25**.

[5] راجع:
*F.Terré, Op.cit.,p.**25**.*

لهـؤلاء جميعـاً المسـاواة القانونيـة فقـط[1]؛ بحيـث يكـون الجميـع فـي نظـر القـانون متسـاوين فـي الحقـوق والواجبـات، فلايكـون هنـاك تفـاوت بـين الطّبقـات أو الأفـراد لسـبب مـن الأسـباب، لأن مثـل هـذا التفاوت يُخلّ بالمساواة[2].

3. المساواة المدنيّة والمساواة الماديّة

كما سبق ذكره أعلاه، **المساواة** في **النّظم الرأسمالية** تعني **المساواة القانونية** أو **المدنيّة**؛ أيّ حقّ كلّ فرد في أن ينال حماية القانون، بشكلٍ يمكن لكلّ واحدٍ منهم التمتُّع بكافّة الخدمات الاجتماعية الممنوحة للجميع، مقابل أن يشترك الأفراد في الأعباء والتكاليف الّتي يفرضها القانون[3].

أمّا **النُّظُم الاشتراكيّة**، فقد آمنت **بالمساواة الماديّة**، من خلال مبدأ الأحزاب الاشتراكية الحاكمة، القاضي بانتفاء الطبقات في المجتمع، وتقريب الفوارق المادية بين الأفراد، وبالتالي، إذابة الفوارق بين الطّبقات تمهيداً للوصول إلى المساواة. وعليه، فالدّعوة إلى الحريّة – في رأيّهم– ليس لها معنًى إذا لمْ تصاحبها مساواة فعليّة تحقّق تكافؤ الفرص بين الجميع[4].

4. المساواة المطلقة والمساواة النسبيّة

الأصل في المساواة القانونية، أنْ يكون القانون الّذي يطبّق على الجميع واحدًا دون تمييز لطائفة على أخرى، ويتطلّب ذلك أن يكون القانون عامًا عموميةً مطلقة، ويطبّق على جميع أفراد الجماعة بغير استثناء أو تمييز ، لأنّ في ذلك إنكارًا للامتيازات الخاصّة وإتاحة الفرص المتكافئة، وتيسيرها أمام الجميع بالقانون[5].

ولكن إذا كان الأصل أنّ المساواة يجب أن تتميّز **بالعمومية المطلقة**؛ حيث ينطبق القانون على الجميع دون اختلاف، إلاّ أنّ الواقع العملي لا يسمح بتحقيق هذه المساواة المطلقة، ولهذا فإنّ المسلّم به أنّ المساواة لا يمكن أن تكون إلّا نسبية أيّ أن المساواة لا تتحقّق إلاّ بالنّسبة للمراكز المُتماثلة، وعلى هذا الأساس فإنّ المساواة

---

[1] وقد ورد تأسيس لهذه الفكرة على لسان جانب من الفقه، الّذي يقول بهذا الصّدد:" **المساواة المقصودة هي المساواة القانونية أو الشكليّة (المساواة أمام القانون)، أيّ المساواة بين من تماثلت مراكزهم أو صفاتهم القانونية في الحقوق والواجبات أو التكاليف العامة. وهي تعني المساواة في المعاملة (التزام بعناية) فيما بين الأفراد من ذوي المراكز القانونية المتماثلة، ولا تنصرف إلى المساواة الفعلية (التزام بنتيجة) الّتي تؤدّي إلى إلغاء الفوارق الاقتصادية أو المساواة الحسابية أو الكمية التي يصعب الوصول إليها**".

محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسي، **القانون الدولي لحقوق الإنسان**، الجزء الثاني:**(الحقوق المحمية)**، الطبعة الثالثة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، **2011**، ص.**120**.

[2] محمد إبراهيم الحراري، **(القيمة العلميّة للمبادئ المتعلّقة بالحقوق والحريّات العامة)**، مجلة الجديد للعلوم الإنسانية، العدد: **12**، طرابلس، **1997**، ص ص.**95 – 97**.

[3] هاني سليمان الطعيمات، **حقوق الإنسان وحرياته الأساسية**، الطبعة الأولى، دار الشروق، عمان، **2001**، ص ص. **128-130**./ علي حسن محمد الطوالبة، **(حق المساواة في الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية)**، مركز الإعلام الأمني، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ:**2013/12/18**:
http://www.policemc.gov.bh/reports/2011/November/1-11-2011/634557452600068284.pdf

[4] هارون ألاسكي، ترجمة: عبد الكريم أحمد، **تأمّلات في ثورات العصر**، المجلد الأول، دار العلم للملايين، بيروت، (دون سنة طبع)، ص ص. **22** وما يليها.

[5] خالد حمدي عبد الرحمان، **التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل**، مرجع سابق، ص ص. **109** ومايليها.

النسبيّة بعكس المساواة المطلقة لا تحترم الاختلافات في القدرات والمراكز الشخصيّة، فقط، بل تعمل على حمايتها كذلك.

فنصوص القوانين الّتي لا تتطلّب توافر شروط محدّدة إلاّ على طائفة محدودة أو على شخصٍ واحدٍ غير معيّن بذاته، لا تُنافي المساواة القانونية النسبيّة، طالما أنَّ الفرصة متاحة للجميع. ومنه، تُعتبر قانونيةً ومشروعةً مسابقات التوظيف الّتي تستثنى فيها طائفة أو فئة، بحكم عدم توافر الشّروط المطلوبة بالنّسبة لها، دون أن يشكّل الاستثناء استبعاداً أو تفضيلاً، مرجِعُهُ التمييز بسبب الجنس، أو الدّين، أو المركز الاجتماعي...أو غيره[1].

واستناداً للأفكار والتعليقات المطروحة، توصّلت الباحثة بالقول ختاماً، أنّه:

أ- **من حيث المنشأ أو المصدر**، يمكن تحديد **ثلاث (03)** مستويات من المساواة: المساواة الطبيعيّة أو المجرّدة، المساواة القانونية أو المدنيّة، والمساواة الفعليّة. وإنْ كان المستويين الأول والثالث يستحيل تحقيقهما من النّاحية الواقعيّة؛ إذ أنّ كليهما غايتهما تحقيق المساواة المطلقة بين بني البشر، فإنَّ المستوى الوسط هو الأصلح والقابل للتطبيق، كونُهُ يُفْضِي إلى تحقيق المساواة النسبيّة الّتي تعني تساوي"المعاملة عند تساوي قيمة العمل".

ب- من حيث المضمون، يمكن التمييز بين: المساواة السياسية، المساواة الاقتصادية، المساواة الاجتماعية،...وإلى غير ذلك من مجالات التطبيق؛ حيث يمكن القول بهذا الخصوص، أنّه لابدّ من الإقرار الفعّلي بوجود رابطة تكامليّة بين الحريّة والمساواة، وأنّ الاعتراف بأحد الحريّات وتكريس حقّ من حقوق الإنسان لا يكتمل من النّاحية العمليّة إلّا إذا قرّر على قدم المساواة بين جميع المستفيدين منه.

جـ- من حيث نطاق التّطبيق، يمكن التمييز بين المساواة في الفرص والمعاملة، والمساواة في النتائج[2]. وإنْ كان المستوى الأول يختلف تفسيره وتطبيقه بحسب مضمون القاعدة الّتي أقرّته وبحسب اختلاف الظّروف والمعطيات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية المحيطة؛ فإنَّ المستوى الثاني من المساواة، أيّ المساواة في النتائج، مستبعد في المفهوم القانوني للمساواة، ويخرج من نطاق تطبيقها على الصّعيدين الوطني والدولي.

الفرع الثاني:
مفهوم عدم التمييز في التوظيف والاستخدام

إنّ مفهوم **عدم التمييز** إن كان يبدو بسيطاً، فإنّه يطرح في الواقع العديد من المشاكل القانونية إذا ما تداخل بمفاهيم أخرى، وبالخُصُوص مفهوم **المساواة**، بالإضافة لمفهومَيْ"**العدل**" و"**الإنصاف**"؛ حيث تضعنا المقابلة بين

---

[1] ومن أمثلة **المساواة النسبيّة** في مجال **التوظيف والاستخدام**، نذكر: امتيازات التوظيف الخاصّة بالعمّال الوطنيّين، شروط التوظيف الّتي تحظر تقلّد بعض المناصب من قبل الأجانب، أو الامتيازات المتعلّقة بمنح النّساء العاملات عطل الأمومة وحظر استخدامهن في الأعمال اللّيلية.

محمد إبراهيم الحراري، مرجع سابق، ص.**97**.

[2] **المساواة في النتائج**، هو أكثر معاني المساواة استعمالا، ويدعى "**المساواتية**"، ويعني: **أن تكون الأنصبة متساوية بين الجميع**. وبدلاً من الاهتمام بالأوضاع الّتي تتمّ من خلالها المشاركة في المجتمع، فإنّ هذه الفكرة تركز على **النتيجة**. للمزيد من التفاصيل، راجع:

M.Lepowsky ,Op.cit.,pp.08-13.

مفهومي"**المساواة**" و"**عدم التمييز**" أمام الجدل الفقهي القديم القائم على **مدى العلاقة التلازميّة بين المساواة وعدم التمييز؟ هل هما مفهومان متداخلان أم متكاملان؟**

حتّى أنّه وفي مجال العمل، يكاد الفصل بين المفهومين يضمحلّ بصورة كاملة، ليشكّلا وجهان لعملةٍ واحدة. ولتوضيح هذه الفكرة، يجب تعريف **التمييز** بصورة معمّقة.

وسوف تأتي الباحثة فيما يلي، إلى تناول **مفهوم عدم التمييز في العمل** بالدراسة، من خلال التطرّق إلى **تعريف التمييز (أولاً)**. مروراً بتحديد **معايير التمييز (ثانياً)**. ثمّ تحديد **أشكال التمييز (ثالثاً)**.

أولاً:تعريف التمييز

للتوصّل إلى تعريفٍ شاملٍ **لعدم التمييز**، وفي سبيل تحديد **ما المقصود بالتمييز المحظور؟ وما المقصود بالتمييز المشروع قانوناً؟** وجب علينا التدقيق، أولاً، في **تعريف التمييز** بحدّ ذاته. وتتناول الباحثة بهذا الخصوص، **ثلاثة نقاط** أساسيّة:

1. تعريف التمييز لغةً

وهو "**فصل الشّيء عن غيره**"، وهو"**اسم منصوب يبيّن جنس ما قبله أو نوعه أو النّسبة فيه**"[1].

2. تعريف التمييز اصطلاحاً

يُفيد **التمييز** في المفهوم الاصطلاحي، مفهوم" **المعاملة الأقلّ تفضيلاً لشخص ما لسبب محظور**"[2].

وورد تعريفه في مقامٍ آخر، كالتّالي:" **يُمكن للتمييز أنْ يتّخذ صورةَ مباشرة أو غير مباشرة، وهو يعني تجاوز القانون على أساس الجنس، الوضع العائلي، النّوع الاجتماعي، العرق، الدّين، أو أيضاً، التوجّه الجنسيّ، الإعاقة والعمل بالتوقيت الجزئي**"[3].

وأيضاً، ورد تعريفه في معناه الواسع، كالتّالي:"**التمييز في المفهوم الواسع يعرف على أنّه معاملة غير قانونية وسلبيّة اتّجاه شخص أو مجموعة من الأشخاص بسبب تمايزهم بالموازاة مع أفراد آخرين متواجدين في ذات المراكز المهنية.وتتّخذ هذه الاختلافات عدّة أشكال، كالعرق مثلاً، أو ديانة مختلفة، أو جنس آخر.**

هذه المعاملة التمييزيّة يمكن أن تنتج عن تفرقة، عزل وحتّى عن فصل عنصري في مواجهة الأشخاص المختلفين"[1].

---

[1] حسين وقاف وآخرون، (**التمييز دراسة تحليلية في البنية**)، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد:**29**، العدد: **01**، **2007**، ص.**107**.

[2] محمد عرفان الخطيب، (**مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن – المفهوم–**)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد: **24**، العدد: **02**، جامعة دمشق، **2008**، ص.**61**.

[3] وَرَدَ التعريف بالنصّ الأصليّ، كالآتي:

«Discrimination can occur either directly or indirectly and is unlawful on the grounds of sex, martial status, gender reassignment, race, religion or belief, sexual orientation, disability and part- time workers».*in:* **(*Equality and Diversity*)**, *Op.cit., p.* ***02***.

والجدير بالتنويه له، بحسب وِجهة نظر الباحثة، هو أنّ التعاريف المقدّمة سابقاً، تتّفِقُ في نقطتين أساسيتين: **الأولى**، أنّ التمييز المحظور هو كلّ تمييزٍ يقومُ على أسبابٍ شخصيّة وذاتيّة دون التمييز الّذي يقومُ على أسبابٍ موضوعيّة، والّذي يُعدُّ جائز قانوناً. و**الثانية**، أنّ التمييز المحظور قانوناً هو كلّ معاملة يُقصدُ منها حرمان شخصٍ من حقّه أو الانتقاص منه، أمّا المعاملة التمييزيّة الّتي يُقصدُ بها حماية حقٍّ أو تحقيق منافع أفضل، فهي مشروعة قانوناً.

3. تعريف التمييز قانوناً

وَرَدَ تعريف "التمييز" ضمن **قاموس القانون الخاص الفرنسي**، كالتّالي:"**في قانون العمل، يعني التمييز كلّ معاملة غير قانونية وسلبيّة اتّجاه بعض الأشخاص يرجع، بالخصوص، إلى أصولهم، أو نسبهم، أو جنسهم، أو مظهرهم الجسماني، أو انتمائهم إلى حركة فلسفية، نقابيّة أو سياسيّة**"[2].

وتجب الإشارة بهذا الخصوص، أنّه لا يوجد تعريفٌ واضحٌ ودقيقٌ لمفهوم التمييز من النّاحية القانونية؛ حيث اكتفت جميع التشريعات ذات الصّلة، على المستويين الدولي والوطني، بتعداد مجموعة من المعايير الّتي تُحدِّد الإطار العام لهذا المفهوم.

فالمشرّع الفرنسي عرّف "التمييز" بأشكالِهِ وأُسُسِهِ، وتستدل الباحثة في ذلك بالتعريف الوارد ضِمن نصِّ المادة **225/ف.01** من **قانون العقوبات الفرنسي**، والّتي نصّت على أنّه:"**يُشكِّلُ تمييزاً كلّ تفرقةٍ بين الأشخاص الطبيعيّين على أساس منشئهم، جنسهم، وضعهم العائلي، كونهم في حالة حمل، مظهرهم الخارجي، لقبهم، حالتهم الصحيّة، إعاقتهم، خصائصهم العامة، آدابهم، ميولهم الجنسيّ، سنّهم، آرائهم السّياسية، نشاطاتهم النقابيّة، انتمائهم أو عدم انتمائهم- الحقيقي أو المفترض- لأقلّيّة إثنيّة أو أمّة أو عرقٍ أو ديانةٍ محدّدة**"[3].

---

[1] ورد النصّ الأصليّ، كالآتي:

*«**La discrimination au sens large est définie comme étant un traitement inégal et défavorable à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de différences par rapport à d'autres individus placés dans des situations comparables. Ces différences peuvent prendre des formes diverses, comme par exemple une origine, une religion différente ou même le sexe opposé. Ce traitement différent peut résulter de la distinction, l'isolement ou même de la ségrégation des personnes «différentes»**.in :*

*N.Idriss et d'autres,(**Discrimination dans le monde du travail**),Mémoire en ressources humaines, I.A.E.-Master – Management, Université de Loraine,**2011**,p.**25**.*

[2] وَرَدَ النصّ الأصليّ، كالآتي:

*« **En droit du travail, la discrimination est le traitement innégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique** ».in :*

*S.Braudo et A.Baumann,(**Définition de discrimination**),Dictionnaire du droit privé de Serge Braudo, site internetrevu le. **22/01/2013** :*http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/discrimination.php

[3] وَرَدَ النصّ الأصليّ، كالآتي:

*«**Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée** ».in :*

S.Braudo et A.Baumann, Ibid.

والحالُ ذاتُهُ بالنّسبة للمشرع الجزائري، والّذي نصّ ضِمن المادة **17** من القانون رقم:**11/90** لسنة **1990**، المعدّل والمتمّم[1]، على أنّه:" **تُعدُّ باطلة وعديمة الأثر كلّ الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعيّة أو عقد العمل، كيفماً كان نوعه في مجال العمل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السنّ والجنس أو الوضعيّة الاجتماعية، أو النّسبية، والقرابة العائليّة والقناعات السياسيّة والانتماء إلى النّقابة أو عدم الانتماء إليها**"[2].

ثانياً: معايير التمييز

وُضِعَتْ معايير متعدِّدة للتمييز المحظور قانوناً، يندرج الكثير منها ضِمن إطار حقوق الإنسان وحريّاته الأساسيّة، وقد أشار **ميثاق الأمم المتحدة** إلى **أربعة (04)** معايير لقياس "عدم التمييز"، وهي: **العنصر، اللّغة، الدّين والجنس.**

وجاء **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان** مُوسِّعاً في المعايير؛ حيث أضاف إلى تلك الّتي أوردها ميثاق الأمم المتحدة: **اللّون، الرّأي السّياسي أو أيّ رأيٍّ آخر، الأصل الوطنيّ أو الاجتماعي، الثّروة، الميلاد أو أيّ وضعِ آخر.**

وفي ذات المعنى، تنص الفقرة **الأولى** من المادة **الثانية** من الإعلان ذاته، على مايلي:" **لكلّ إنسان حقّ التمتّع بجميع الحقوق والحريّات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييزٍ من أيِّ نوعٍ، ولاسيما التمييز بسبب العنصر، أو اللّون، أو الجنس، أو اللّغة، أو الدّين، أو الرّأي- سياسيّا أو غير سياسي- أو الأصل الوطنيّ، أو الاجتماعي، أو الثّروة، أو المولد... أو أيّ وضع آخر**".

وأضاف الإعلان، معيارا آخر إلى معايير قياس التمييز السّابقة، لا يتّصل بالفرد ذاته، وهو منع أيّ تمييز بين إنسان وآخر على أساس **الوضع السّياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو البقعة الّتي ينتمي الفرد إليها.** وهذا ما نصّت عليه الفقرة **الثانية** من المادة **الثانية**، بتقريرها أنّه:" **فضلاً عن ذلك لا يجوز التمييز على أساس الوضع السّياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الّذي ينتمي إليه الشّخص سواء أكان مستقلّاً أو موضوعاً تحت الوصاية أم غير متمتّع بالحكم الذّاتي أم خاضعاً لأيِّ قيدٍ آخر على سيادتِهِ**".

وقد أخذ **العهدان الدوليان لحقوق الإنسان**، الصّادران عام **1966**، بذات معايير التمييز، السّابق ذكرها؛ حيث نصّت المادة **الثانية** في فقرتها **الثانية** من **العهد الدولي الخاصّ بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية**، على أن:" **تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد، بأنْ تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها**

[1] قانون رقم:**11/90** المؤرخ في **21** أفريل **1990** والمتعلق بعلاقات العمل (ج.ر.ج.ج. رقم: لعام **1990**)، المعدّل والمتمّم.

[2] فضلاً عن هذا، يعاقب كلّ من يُوقّع اتفاقية جماعيّة أو اتفاقاً جماعيّاً للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، بغرامة مالية تتراوح من **2000** د.ج. إلى **5000** د.ج. وفي حالة العود، تحدد العقوبة بغرامة مالية تتراوح من **2000** د.ج. إلى **10.000** د.ج. وبالحبس مدة **ثلاثة** أيام، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.(المادة **142** من القانون رقم: **11/90** لسنة **1990**، أعلاه).

في هذا العهد بريئةً من أيِّ تمييزٍ بسبب العرق أو اللّون أو الجنس أو اللّغة أو الدّين أو الرّأي- سياسيّاً كان أو غير سياسي- أو الأصل القوميّ أو الاجتماعي أو الثّروة او النّسب، أو غير ذلك من الأسباب".

ووَرَدَ حكمٌ مُماثلٌ في المادة **الثانية** في فقرتها **الأولى** من **العهد الدولي الخاصّ بالحقوق المدنيّة والسّياسية**[1]. وتجب الإشارة في هذا الإطار، بأنَّ كِلا العهدان لا يُعَرِّفان تعبير **التمييز**، ولا يُشيران إلى السّلوكات الّتي تشكِّل تمييزاً، بَيْدَ أنَّ المادة **الأولى** من **الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري**، الصّادرة عن هيئة الأمم المتحدة عام **1965**[2]، تنصُّ على أنَّ تعبير التمييز العنصري يعني: "**أيَّ تمييزٍ أو استثناءٍ أو تقييدٍ أو تفضيلٍ يقوم على أساس العرق أو اللّون أو النّسب أو الأصل القوميّ أو الإثني، ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة أو التمتّع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السّياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي، أو في أيِّ ميدانٍ آخر من ميادين الحياة العامة**"[3].

ويكون من غير المعقول، أنْ تختِمَ الباحثة هذا النّقاش قَبْلَ أنْ تتطرّق إلى موقف المنظمة الدولية للعمل؛ والجدير بالقول هو أنّه إذا كانت القواعد الدولية المقرّرة على مستوى المنظمة لم تشتمل على تعريف "للمساواة في التوظيف والاستخدام"، كما سبق وأنْ أشرنا إليه، فإنّ الاتفاقية رقم: **111** لعام **1958**، قد عرّفت **التمييز**، بأنّه:" **أيَّ تفريقٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ يقومُ على أساس العرق أو اللّون أو الجنس أو الدّين أو الرّأي السّياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة**"، (الفقرة (أ) من المادة **الأولى** من الاتفاقية).

وهذا الاستخدام لعبارة "**إبطال أو إضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة**"، إنّما يهدف إلى تغطِيَةِ جميع الأوضاع التمييزيّة، سواء أكانت مباشرة أم غير مباشرة.

وفضلاً عن هذا، حدّدت الفقرة **الثانية** من المادة **الأولى** أعلاه، المقصود "بالتمييز" بكونه "**أيّ تفريقٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ يقوم على أساس أياً كان**".

واستخدام عبارة "**أياً كان**" من شأنه توسيع نطاق المبدأ ودائرة الحماية المقررة؛ بحيث يحظر ممارسة أيّ سلوك ذا طبيعة تمييزيّة أو شبه ذلك، مباشر أم غير مباشر، المهمّ أن تكون الغاية منه هي الانتقاص أو السَّلب الجزئي أو المُطلق للامتيازات والحقوق المنحدرة عن علاقة العمل، والمقرّرة قانوناً.

---

[1] ويرى البعض، بمناسبة بحثهم عن العلاقة فيما بين المعايير المختلفة للتمييز، وجود أهميّة خاصّة لبعض المعايير تفوق تلك المعترف بها للمعايير الأخرى؛ ففي نظرهم، إنّ المعايير الّتي ورد ذكرها في ميثاق الأمم المتحدة، وهي: العنصر، اللغة، الدين والجنس، تعلو على غيرها من المعايير من حيث الأهمية، وسبب ذلك أن الإشارة إليها وردت في الميثاق الذي يسمو على غيره من الوثائق، والذي صدرت مختلف الوثائق الدولية لحقوق الإنسان إنفاذا له، وفي إطار ما تضمنه من مبادئ، إضافة إلى ما للميثاق من صفة إلزامية عالمية.

سعدة بو عبد الله، **التمييز العنصري والقانون الدولي**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، **2008**، ص.**127**.

[2] **اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري**، اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في **21** ديسمبر **1965**، دخلت حيز النفاذ في **1969 /01/04**، وصدقت عليها حتّى عام **2008**، **152** دولة.

[3] سعدة بو عبد الله، مرجع سابق، ص.**24**.

ثالثاً:أشكال التمييز

تطوّرت ظاهرة التمييز عبر العصور، فتعدّدت أشكالها، واتّسعت مجالاتها لتشمُلَ كافّة الحقوق والحريّات الأساسيّة للإنسان. وعموماً، يتّخذ التمييز صُوراً عدّة[1]، ومنها:

1.التمييز المباشر والتمييز غير المباشر

التمييز المباشر، هو معاملة شخصٍ أو مجموعة من الأشخاص على أنّهم أقلّ حظاً، أو بصورة تُلحِق بِهِم الأذى استناداً إلى صفة أو سِمة محظورة لديهم من قبيل عرقهم أو نوعهم الاجتماعي... أو غيره[2].

وفي ذات المعنى، يقول البعض أنّه يُقصد "بالتمييز المباشر": "**المعاملة التمييزيّة لشخصٍ معيّن لسبب من الأسباب المحظورة قانونا، كالجنس أو الأصل أو غير ذلك، بشكلٍ تجعل هذا الأخير في مركزٍ قانونيٍّ أدنى من المركز القانوني الممنوح لشخصٍ آخر يَعْمَلُ أو عَمِلَ سابقاً أو سيَعْمَلُ لاحقاً في العمل ذاتِهِ، وهو في ظروف هذا الشّخص نفسها**"[3].

كما وُصِفَ، كالتّالي:" **التمييز المباشر: يكونُ في الحالة الّتي تتمُّ فيها مُعاملة شخصٍ أو مجموعةٍ على نحوٍ أقلّ عن المعاملة الّتي يُعاملث أو يجب أنْ يُعامل بها أشخاصٌ آخرين مُتواجدين في نفس الظُّروف؛ ومثال ذلك: رفض توظيفِ شخصٍ ما على أساس لون بشرتِهِ، عرقه، وضعِهِ العائليّ أو إعاقته**"[4].

وكذلك، عرّفت **محكمة العدل الأوروبية** "التمييز المباشر"، بأنّه: "**التمييز الّذي يُمكِن أن يلاحظ أو يستنتج من خلال أحد المعايير التمييزيّة للعمل أو المخلّة بمفهوم المساواة في العمل، كالأجر مثلاً. فهذا يعني معاملة أقلّ لشخص بسبب جنسيته أو جنسه أو أو أصله أو عرقه أو ديانته**"[5].

أمّا **التمييز غير المباشر**، فيقع عندما تبدو ممارسة أو قاعدة ما، محايدة، ولكنّ نتائجها تؤثّر على أفراد أو جماعات بعينها بصورة غير متناسبة، ما لم يكن لهذه الأخيرة ما يبرّرها [6].

---

[1] أميمة فؤاد المهنا، **المرأة والوظيفة العامة**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، **1983**، ص ص.**05** ومايليها.

[2] ومن أمثلته: رفض رب العمل توظيف شخص بسبب انتمائه إلى نقابة ما، أو حتّى، عدم انتمائه إلى النقابة الّتي يدعّمها رب العمل. أو رفض توظيف امرأة كونها متزوّجة ولها مسؤوليّات عائليّة، أو رفض توظيف شخص بسبب انتمائه الحزبي...راجع:

*N.Idriss et d'autres,Op.cit,p.**38**.*

[3] محمد عرفان الخطيب، (**مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن – المفهوم**–)، مرجع سابق، ص.**63**.

[4] وَرَدَ التعريف الأصليّ، كالآتي:

« Direct Discrimination : this occurs when a person or group is treated less favourable than others are or would be, treated in the same or similar circumstances; for example, refusing to employ someone because of their colour, race, marital status, or disability »*.in:*

(Equality and Diversity*,Op.cit., p. **02**.*

[5] وَرَدَ النصّ الأصليّ للتعريف المقدّم أعلاه، على النّحو التّالي:

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable »*.in :*

V. Donlevy-Gomes, ***Egalité des chances entre les femmes et les hommes****,**01**ère édition, éditions Racine, Strasbourg,**2001**, **p.112**.*

[6] عرّف البعض "**التمييز غير المباشر**"، كالتّالي:

ويتوجّب على الحكومات أن تأخذ في الحسبان الفوارق ذات الصّلة بين الجماعات حتّى تَحُولَ دون وقُوعِ التمييز غير المباشر[1].

وعرّفه الأستاذ"**محمد عرفان الخطيب**" بأنّه:" **كلّ تصرّفٍ أو عملٍ أو معيارٍ أو سلوكٍ يظهر بأنّه شكلٌ حياديٌّ، لكنّه، في مضمونه تمييزيّ يُضعِفُ المركز القانوني لشخصٍ ما أو يُخفِّضُ من المزايا الممنوحة له في مواجهة شخصٍ آخر، بسبب جنسه أو لونه أو عرقه أو ديانته أو وضعه الاجتماعي أو لأي سبب من الأسباب المشار إليها أعلاه**"[2].

وتُؤيِّد الباحثة الوصف الدقيق لمفهوم "التمييز غير المباشر" الّذي قدّمهُ الأستاذ"**محمد عرفان الخطيب**"، كونُهُ يُظهِرُ خُصُوصيّة التمييز غير المباشر ووَجْهَ الإختلاف الّذي يُميِّزُهُ عن التمييز المُباشر، خلافاً للتعاريف السّابقة الّتي يُمكن وَصْفُها بالسطحيّة.

وتختَتِمُ الباحثة، بدورها، هذا النّقاش باقتراح التعريف التّالي "للتمييز غير المباشر":"**يُشكّل تمييزاً غير مباشر، كلُّ نصٍّ، كلُّ معيارٍ أو معاملةٍ محايدة في ظاهِرِهَا، إلاّ أنّه يُحتَمَل أنْ تُكَمِّنَ في باطِنِها تمييزاً على أسُسٍ شخصيّة وذاتيّة، مرجِعها الجنس، أو السنّ، أو الأصل، العرق، أو الدّين، أو الانتماء السّياسي، أو الانتماء النقابي...أو غيرها من الأسباب. ولا ينطبق الحُكْمُ ذاتُهُ، إذا كان النصُّ، أو المعيار أو المعاملة التمييزيّة مؤسّسة ومبرّرة بأسبابٍ موضوعيّة مشروعة ومناسبة تقتضيها فعّلاً متطلّبات منصب العمل**".

2.التمييز الإيجابي والتميز السلبي

التمييز الإيجابي، هو اعتماد **مبدأ الأفضليّة** في التعامل مع الأقليّات[3]، وهو سياسة تأخذ بعين الاعتبار جملة من العوامل: كالعرق، اللّون، الدّين، الجنس، التوجّه الجنسي أو الأصل، لكيّ تميّز مجموعات مهمّشة في

= « ***Indirect Discrimination :this occurs where a condition or practice is imposed in employment which cannot be justified for example, providing a training course where full-time workers had priority of places before part-time workers*** ».*in :*
*(**Equality and Diversity**), Op.cit. p.**02**.*

[1] وتذكر الباحثة من أمثلة هذا النّوع من التمييز، الوقائع التّالية:

- من الأمثلة النموذجية والشائعة في هذا المقام، أن يعمد رب العمل إلى وضع بعض الشروط الشخصية غير الموضوعية عند التوظيف، كتحديد طول معين أو وزن معين، أو لون بشرة أو لون عينين معين، دون أن تكون هذه المعايير المطلوبة من مستلزمات طبيعة الوظيفة المعروضة، الأمر الذي يحمل على الاستنتاج بأن رب العمل إنما يستند في قراره إلى تمييز غير مباشر قائم على العرق، أو الأصل أو اللون، يؤدي إلى النتائج ذاتها التي يؤدي إليها التمييز المباشر المستند إلى أي من هذه المعايير.
- ومن أمثلته الشائعة، تعليق الحصول على المنح الإضافية والعلاوات على عدم انتماء العامل إلى نقابة المؤسسة أو نقابة معينة، وفي ذلك معاملة تفضيلية للعمال غير المنخرطين في النقابة ومعاملة تمييزية في مواجهة العمال المنخرطين في النقابة؛ لأن في ذلك استفزاز غير مباشر لحمل العمال النقابيين على الانسحاب من صفوف النقابة في مقابل حصولهم على العلاوات والمكافآت.

[2] محمد عرفان الخطيب، (**مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن – المفهوم-**)، مرجع سابق، ص.**67**.

[3] ورد وصفه على لسان الأستاذتين "**تارو**"(***Tharaud***) و"**فان دير بلانك**" (***Van Der Plancke***)، كالآتي:

« ***…,toute mesure instituant une différence de traitement adoptée officiellement dans un but égalitaire et d'instinct qualifiée de discrimination positive :une inégalité de droits pour corriger les inégalités de faits*** ».*in :*
*D.Tharaud et V. Van Der Plancke,(**Imposer des discriminations positives dans l'emploi :vers un conflit de dignité ?**),Justice, éthique et dignité, Textes réunis,O.M.I.J.,Limoges,**2004**,p.**178**.*

التوظيف أو التعليم أو الاستخدام، وذلك بغرض السّعي لإصلاح التمييز الّذي مُورِسَ ضِدّهم في السّابق[1]. والغاية الأساسيّة خَلْفَ التمييز الإيجابي، هو نَشْرُ المساواة الاجتماعية وتشجيع الفرصة المتساوية، من خلال المعاملة التفضيليّة للمحرومين اقتصاديا واجتماعيا، في الغالب[2].

ويَصِفُ البعض "سياسة التمييز الإيجابي" الهادفة إلى محاولة تحقيق معاملة متساوية بين مختلف الأجناس، دونما تمييز أو تفرقة، بسياسة "**عمى الألوان**" أو "**قَوْسِ قُزَح**"[3]، أَمَلاً بأنْ تكون فعّالة ضدّ التمييز، وألاّ تؤدي إلى **تمييزٍ معكوس**(***Discrimination à rebours***)[4].

---

[1] وقد وصف البعض من المختصين أعمال **التمييز الإيجابي**، كالتّالي:

« Les actions positives : avantages accordés à des salariés d'une catégorie pour les mettre sur un pied d'égalité avec les autres et lutter ainsi contre une inégalité de fait. Il s'agit donc d'agir en faveur de l'égalité en compensant des inégalités. Précisons que l'obligation de l'employeur se limite toutefois à respecter le principe de non-discrimination. ».*in :*

V. Donlevy-Gomes, Op.cit., p.81.

[2] استخدم مصطلح " **التمييز الإيجابي**" لأول مرّة في الولايات المتحدة الأمريكية، بموجب الأمر التنفيذي رقم: **10925**، الذي وقعه الرئيس "**ج. ف. كينيدي**" في **السادس** من **مارس 1961**، طالبا من أرباب العمل التابعين للحكومة عدم التمييز ضد أي موظف أو متقدم للوظيفة بسبب العرق أو العقيدة أو اللون أو الأصل الوطني. وفي **24 سبتمبر 1965**، قام الرئيس "**ل. ب. جونسون**" بتوقيع الأمر التنفيذي رقم: **11246**؛ والذي يقضي باستبدال الأمر التنفيذي السابق، وتأكيد التزام الحكومة الفيدرالية بتشجيع الإدراك الكامل بفرص التوظيف المتساوية خلال برنامج إيجابي مستمر في كل دائرة أو وكالة تنفيذية. ولم يشمل التمييز الإيجابي فئة النساء، حتى الأمر التنفيذي رقم: **11375** الصادر في **13 أكتوبر 1967** . راجع:

N.Idriss et d'autres,Op.cit.,p.22.

[3] وتُقدّم أحدّ الدّراسات بعض النّماذج التطبيقيّة لسياسة **التمييز الإيجابي**، فيما يلي:

أ- ظهرت عبارة **التمييز الإيجابي** في **القاموس السياسي الفرنسي** عند أول استخدامٍ لها في الإعلام سنة **1987**.

ب- ينص **القسم الفرعي 02** من **القسم 15** من **الدستور الكندي**، بأن بنود المساواة "**لاتمنع أيّ قانون أو برنامج أو نشاط لديه هدف تحسين حالات الأفراد أو المجموعات المتضررة، بما فيها أولئك المتضررين بسبب العرق أو الجنسية أو الأصل العرقي أو اللون أو الدين أو الجنس أو العمر أو الإعاقة العقلية أو الجسمية**". وتبعا لذلك، يتطلب **الدستور الكندي** للتوظيف في الصناعات المنظمة فيدرالياً، إعطاء معاملة تفضيلية لأربع مجموعات معينة: النساء، الأشخاص ذوي الإعاقات، السكان الأصليين والأقليات الواضحة.

جـ- أنشأت بعض **الجامعات البرازيلية** أنظمة لتفضيل قبول بعض الأقليات العرقية (السود والبرازيليين الأصليين) ، الفقراء وذوي الإعاقات. كما خصصت حصص تصل إلى **20٪** من الأماكن الشاغرة، للمعاقين في الخدمات العامة المدنية.

د- وفي **مصر**، يستخدم تعبير **المساواة الرّافعة**؛ حيث يطبق **التمييز الإيجابي** للمعاقين بنسبة **05%** على مستوى جميع قطاعات مصر، و يشترط القانون تعيين عدد من المسلمين في الشركات التي يملكها مسيحيين .

هـ- وكنتيجة للتحول الديمقراطي في **جنوب إفريقيا** بعد عام **1994**، اختارت حكومة حزب المؤتمر الوطنية الإفريقية، تبني سياسة التمييز الإيجابي لتصحيح الاختلال السابق، سياسة تعرف بالتوظيف المنصف أو التمكين الاقتصادي الأسود. ويهدف **قانون التوظيف المنصف** و**قانون التمكين الاقتصادي الأسود المجلسي**، إلى تشجيع وتحقيق المساواة في مكان العمل بتقديم الأشخاص من مجموعات معينة، هذه المجموعات المعينة التي يتم تقديمها تتضمن الأشخاص بحسب اللون والنساء (من ضمنهن النساء البيض)، والأشخاص المعاقين (من ضمنهم البيض).للمزيد من التفاصيل، راجع:

Ibid., pp.222-228.

[4] في **السويد**، حكمت المحكمة العليا بأنّ **التمييز الإيجابي والتحصيص العرقي في الجامعات** يعتبر تفرقة، وبالتالي، فهو غير قانوني. ونصّ الحكم على أنّ المتطلّبات في القبول يجب أن تكون متساوية للجميع.

والمعارضون للتمييز الإيجابي، يعتقدون بأنه يقلل من قيمة إنجازات الأفراد، باختيار الفرد بناء على المجموعة التي ينتمي لها بدلاً من اختياره بناء على مؤهلاته. وهم يقولون أن التمييز الإيجابي هو "**تمييز معكوس**"، وله تأثيرات جانبيّة غير مرغوبة؛ حيث يُعيق تسوية الخلافات، ويضع أخطاء جديدة محلّ الأخطاء القديمة، ويشكّك بإنجازات الأقليّات.راجع:

Ibid.,p.226.

وطرحت الصّيغة الجديدة للتمييز في مفهومه الإيجابي، نقاشات قانونية وفقهيّة حادّة تدور حول التساؤل التّالي: **التمييز الإيجابي: مساواة أم عدم مساواة؟ مساواة أم تمييز معكوس؟**

ويكاد يُجمع الفقه الحديث على أنّ **الإجراءات التمييزيّة الإيجابيّة** هي استثناء ضروري ولا بدَّ منه لتحقيق المساواة بالنّسبة لبعض الفئات من المجتمع، وأنّها تُسهِمُ بشكلٍ فعّالٍ في التعريف بهذه المجموعات الأقلّ تفضيلاً، وتعزّز وتدعّم ظروفها الصعّبة[1].

غير أن البعض من رجال القانون والقضاء يشكّكون في مدى فعالية هذا الإجراء؟ وما هي الحدود والمعايير القانونية التي تبرّر مشروعيته؟، ويقول في هذا المعنى الأستاذ" **محمد عرفان الخطيب**":"**إنّ مفهوم المساواة في الفرص، الأكثر تداولاً وشيوعاً على طاولات النّقاش في الوقت الحاليّ، يُخفي بعض المفاهيم المُبهمة. وإنْ كان يصحُّ القول من بعضهم بأنّ الحلّ لمفهوم عدم العدالة من خلال إعادة وضع جميع الأفراد على ذات خطّ الانطلاق، إلا أن المفهوم يخفي بالنّسبة للآخرين عدم مساواة اجتماعية بإحلال مفهوم الفرص محل مفهوم الحقوق؛ فالمساواة في الفرص حلّت محل مفهوم المساواة في الحقوق والمساواة في الأوضاع**"[2].

أما **التمييز السّلبي**، فيعني استبعاد شخصٍ أو فئة محدودة عند التوظيف أو أثناء عقد العمل من الاستفادة بمزايا القانون، لاعتبارات تتطلّبها طبيعة الوظيفة دون أيّ تمييزٍ على أساس اللّون أو الجنس أو العرق، أو أيّ سببٍ آخر يحدّده القانون.

والسّمة البارزة في التمييز السّلبي، هو أنّه ينطوي على تفضيل أو استبعاد أو تفرقة، مؤسّسة ومبرّرة قانوناً، مثل الشّروط الموضوعيّة الّتي يحدّدها القانون كمتطلّبات للدّخول في الوظيفة بشرط تواؤمها مع طبيعة المنصب الوظيفي[3].

الفرع الثالث:
العلاقة بين المساواة وعدم التمييز

في بدايات الفكر التحليلي القانوني لظاهرة عدم التمييز، لم يميّز الفقه بين مفهومي "**المساواة**" و"**عدم التمييز**"، لكن ما لبث أن تبيّن لهؤلاء بأنّ هذين المفهومين متكاملين وغير متطابقين، متداخلين وغير مستقلين.

---

[1] راجع:

D.Tharaud et V. Van Der Plancke, Op.cit., p.95.

[2] محمد عرفان الخطيب، (**مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن – المفهوم**–)، مرجع سابق، ص.77.

[3] وقد وَرَدَ في ذات المعنى على لسان أحدّ المختصين؛ القول:

« Une différence de traitement liée à un ou même plusieurs des motifs de discrimination interdits par la loi, peut être justifiée dans certains cas prévus par la loi. On ne parlera alors pas de discrimination. Ainsi, par exception au principe de l'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs de discrimination fixés, ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime, et que l'exigence soit proportionnée *».in :*
V. Donlevy-Gomes, Op.cit., p.84.

فمفهوم "عدم التمييز"، وإنْ كان يرتبط وبشكلٍ دقيقٍ بمفهوم "المساواة"، إلاّ أنّه يظلُّ مختلفاً عنه. ومن ثمّ، يمكن القول أنّه، إنْ كانت مسألة تحديد العلاقة بين مفهومي "المساواة" و"عدم التمييز" لَمْ تُثِرْ الكثير من الجدل، فبالعكس، لقد أثارت مسألة تصنيف هذين المفهومين وتحديد طبيعتهما القانونية العديد من المواقف المتضاربة والجدل الفقهي. وانقسمت المواقف الفقهيّة والقانونيّة بين اتجاهيّن أساسيّين:

أولاً: الاتجاه الأول (الفقه القديم)

يُمثِّل الاتجاه الأوّل الأفكار الديمقراطية والشّعارات التحرريّة الّتي طرحها ونادى بها دعاة المساواة والحريّة في دول أوروبا منذُ أواخر القرن الثامن عشر (18م.) وأواخر القرن التاسع (19م.)، أيّ بعد قيام الثورة الفرنسية؛ حيث
اعتُبِر مبدأ المساواة، المدخل الرّئيسي للوصول إلى الديمقراطية وكفالة الحريّات، فكان الباعث والهدف الأسمى للثّورات الكبرى في العالم المعاصر، (الثورة الفرنسية – الثورة الأمريكية)[1].

ويُقرُّ أنصار هذا الاتّجاه، بأنّ المساواة هي الرّكن الأساسي لدولة القانون والقاعدة الّتي تنطلق منها قِيَم ومبادئ حقوق الإنسان وهي مفتاح البناء الديمقراطي السّليم، وهي أساس المواطنة، كما أنّها الضّمانة الحقيقيّة للحقوق والحريّات وللاستقرار والأمن، ولذلك فإنّ الإخلال بمبدأ المساواة يُعتبر هدماً لدولة القانون وتمييزاً بين المواطنين وانتهاكا صارخاً لحقوق الإنسان[2].

ويرى هؤلاء، أنّ المقصود بمبدأ المساواة هو أنْ يكون الأفراد المكوّنين لمجتمع ما، متساوين في الحقوق والحريّات والتكاليف والواجبات العامة، وألاّ يكون هناك تمييزٌ في التمتّع بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللّغة أو العقيدة[3]. وينادون بإلزاميّة أن يكون الأفراد جميعا متساوين في المعاملة أمام القانون، لا تمييز لواحد منهم على الآخر، فتقتضي المساواة القضاء على امتيازات الطبقات والطوائف[4].

ويُعالج فقهاء القانون الدستوري عدّة مظاهر لتطبيق هذا المبدأ، ويجعلون لها أهميّة خاصّة، من بينها المساواة أمام القضاء والمساواة في تولي الوظائف العامة والمساواة أمام المصالح العامة... وغيرها[5]. إلاّ أنّهم مع ذلك، يتَّفِقُون على أن المساواة أمام القانون تتضمّن في جوهرها كلّ مظاهر المساواة الأخرى الّتي تُمثِّل بدورها

---

[1] راجع:

C.Wilfred Jenks& LL.D.Cantab., Op.cit., p.73./G.A.Johnston, Op.cit.,p.114.

[2] ورد على لسان الأستاذ "**جانكس**" ***(C.W.Jenks)***، كالتّالي:

« 'All men are created equal'; so proclaimed the Founding Fathers in the Declaration of Independence of the United States. 'Men are born and remain free and equal in rights'; so proclaimed the representatives of the French people in the Declaration of the Rights of Man.

For Over a century and a half these flinging declarations have been the cornerstone of the democratic creed; they have been among the most powerful of the ideological influences which have contributed to shaping the modern world». *in:*

Ibid., p.73.

[3] وجدي ثابت غبريال، **مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة**، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، **1988**، ص. **23**.

[4] محمود حلمي، **المبادئ الدستورية العامة**، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، **1970**، ص. **284**.

[5] عبد الغني بسيوني عبد الله، ، مرجع سابق، ص ص.**09**، **10**، **19** و**20**./ محمود حلمي، مرجع سابق، ص.**284**

مضمون هذا المبدأ في صورته الكاملة. ومن ثمّ، فإنّه يكفي تقدير المبدأ ذاته لتقدير هذه المظاهر كلّها، أي لتقدير مضمونه[1].

ويظهر جليّاً أنّ الفقه القديم قد تأثّر على نحوٍ واسعٍ بالأفكار الديمقراطية والتحررّية الواردة في الإعلانات والدساتير الأولى المقرّرة في الولايات المتحدة الأمريكية والدول الأوروبية. فقد كانت الغاية الأولى من هذه الثورات العظمى هو القضاء على الأنظمة الملكية والطبقية وتحقيق المساواة المطلقة بين جميع الناس[2].

ومن ثمّ انصبّ اهتمام المفكّرين الأوائل على التعريف بمبدأ المساواة وتحديد نطاقه ومجالات تطبيقه، دون الاهتمام بمسألة حظر التمييز بحدّ ذاتها. فجميع التعريفات التي وردت بشأن المساواة كمفهوم وكمبدأ، لم تكن لِتُميِّز

بين المساواة وعدم التمييز؛ حيث كان المفهوم الثاني (عدم التمييز) يعتبر مرادفاً للمفهوم الأوّل (المساواة) ونتيجةً له، فتُعرّف المساواة بعدم التمييز، ويشمل مبدأ المساواة في طيّاته حظر التمييز والتفرقة.

لَمْ تَلْقَ الأسس النظرية الأولى لمبدأ المساواة إجماعاً من الفقه الدولي والوطني، فذهب البعض من رجال القانون والدين إلى إنكار الاعتراف المطلق بمبدأ المساواة[3]، بينما اتّجه الفقه المعاصر إلى القول بضرورة الاعتراف بالمساواة وعدم التمييز على حدٍّ السّواء.

ثانياً: الاتجاه الثاني (الفقه المعاصر)

مع تطوّر المنظومة القانونية لحقوق الإنسان، والاعتراف للإنسان لما يطلق عليه بحقوق الجيل الثاني والثالث[4]، انقلبت الأفكار المنادية بالمساواة المطلقة رأساً على عقبٍ، وبَدَى جليّاً أنّ الاعتراف بالمساواة يستلزم،

---

[1] وجدي ثابت غبريال، **مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة**، مرجع سابق، ص. **25**.

[2] وأثير في هذا الصّدد، نقاش حادّ بين مختلف الاتجاهات الفقهية، حول مسألة تحديد **أساس تقرير مبدأ المساواة**، وانقسم الفقه بين اتجاهين، وهما:

أ- مدرسة العقد الاجتماعي: يذهب أنصار نظرية العقد الاجتماعي، إلى أنّ هذا العقد هو مصدر المساواة أمام القانون.

ب- مدرسة القانون الطبيعي: وقد استنتج بعض فقهاء القرن **الثامن عشر(18م.)**، أن المساواة القانونية بين الأفراد مصدرها أحكام القانون الطبيعي.

للمزيد من التفاصيل، راجع: نعمان الخطيب، مرجع سابق، ص ص. **112** وما يليها.

[3] يجزم العديد من فقهاء القانون ورجال السياسة والدين باستحالة تحقيق المساواة بين بني البشر، وينكرون بذلك، الاعتراف بمبدأ المساواة. ومن هذه الآراء، نذكر:

أ- رأي الأستاذ "غوستاف لوبون" (المؤرخ الفرنسي/1841-1931): يؤسّس الأستاذ "**غوستاف لوبون**" ضمن مؤلفه الشّهير **(روح الثورات والثورة الفرنسية**، ص. **196** وجهة نظره، على أنّه، إذا اصطدمت المبادئ الديمقراطية التي زعزعت العالم منذ عصر البطولة اليونانية، بما نشأ عن الطبيعة من التفاوت، فالطبيعة لا تعرف المساواة، وقد وزعت أمور العبقرية، الحسن، الصحة، القوة والذكاء توزيعا مختلفا.

ب- رأي الأستاذ "العقاد": أسس أستاذنا"**مصطفى العقاد**" وجهة نظره من زاوية مغايرة، مبنية على الفطرة الإنسانية، ليقول في كتابه (**الفلسفة القرآنية**، ص. **42**):" الحقيقة الماثلة أمامنا، أن التنوع سنة الحياة وغايتها. وإنها تنزع إلى تفاوت المزايا، ولا تنزع إلى التشابه والتساوي في مظاهرها الإنسانية، ولا في مظاهرها الحيوانية.

ورد ضمن: مصطفى النشار، **حقوق الإنسان المعاصر بين الخطاب النظري والواقع العملي**، الدار المصرية السعودية، القاهرة، **2005**، ص ص.**78-79**.

[4] للمزيد من التفاصيل بشأن **تطوّر المنظومة القانونية لحقوق الإنسان**، راجع:غسان هشام الجندي، **الراحة والريحان في القانون الدولي لحقوق الإنسان**، الطبعة الأولى، دائرة المكتبة الوطنيّة، عمان، **2011**./ يوسف البحيري، **حقوق الإنسان(المعايير الدولية وآليات الرقابة)**، الطبعة الثانية، المطبعة والوراقة =

في الوقت ذاته، الاعتراف بعدم التمييز، وأنّ الأمر لا يتعلّق بالتعامل مع مفهومين مترادفيْن وإنّما يتعلّق بالتعامل مع مفهومين مستقلين عن بعضهما البعض. وإقراراً للمساواة وعدم التمييز، انقسمت المواقف واختلفت الأفكار والمبادئ الّتي طرحها الفقه المعاصر بين فريقين اثنيْن:

1.الفريق الأوّل:

يمثِّلُهُ أنصار **الازدواجية**، وهو الاتّجاه الغالب في الفقه والممارسة الدوليين، ويؤسّس أنصار هذا التيّار وجهة نظرهم على أساس أنّ المساواة وعدم التمييز يُعتبران مفهومان مستقلان عن بعضهما البعض كلٌّ منهما يمثّل مبدءاً قائماً بحدِّ ذاتهِ.

ويعتبر هذا الاتجاه أنّ مبدأ المساواة يضمن المساواة بين النّاس أمام القانون، فهو لا يسمح من حيث المبدأ، بالأخذ بالحسبان لطبيعة الأشخاص أو خصوصيتهم. في حين أن عدم التمييز كمفهوم وكمبدأ، واسع النطاق والتطبيق؛ حيث يسمح بالذّهاب أبعد من القواعد القانونية المطبقة على وقائع قانونية مجردة ومتماثلة[1].

وهذا ما أكّده الفقيه "**ليون كان**"(***Lyon-Caen***)، حينما أشار إلى أنّ المساواة القانونية بمفهومها المجرّد، يجب أن تُترجم من خلال الابتعاد عن كلّ تفرقة، في حين أنّ استعمال مفهوم عدم التمييز هو أكثر تقييداً، فهو يعني عدم قبول الاختلاف في المعاملة غير الشرعيّة ومعاقبة مرتكبها[2].

ويقرّ جانب آخر، بأنّ التلاقي القائم ما بين المساواة وعدم التمييز، كمفهومين وكمبدءين مقرّرين قانوناً، يؤدّي، وبشكلٍ متتابعٍ، إلى استيعاب المفهوم الأول في المفهوم الثاني؛ فمبدأ المساواة يهدف إلى التحذير من أيّة محاولة لمعاملة مختلفة في مجال الحريات أو الحقوق والواجبات، للحصول على امتياز في العمل أو للترقية أو أجر أو مكافأة، بينما يشمل مبدأ عدم التمييز جميع أشكال المساواة السّابقة مجتمعة، فهو يتناول مجموعة من العناصر الدّائمة والثّابتة، والّتي لا يمكن لها في أيّ حال من الأحوال أن تكون محلّ اعتبار[3].

وأكّد الدكتور"**إبراهيم محمد العناني**" الطّرح أعلاه، بالقول، أنّ **منع التمييز على أيّ أساس كان، بالإضافة إلى كونه نتيجة طبيعية لمبدأ المساواة بين الناس، فإن أهميّته تبرز من حيث كونه مبدءا عاما ينبغي أن تحترم في إطاره كافة الحقوق والحريات الأساسية للإنسان .مشددا، بأنّه لا تتحقّق فعاليّة هذه الأخيرة، في حال وجود أيّ نوع من التمييز في المعاملة بين أيّ فرد وآخر**[4].

= الوطنيّة الداوديات، مراكش، **2012**./ أحمد الرّشيدي، **حقوق الإنسان(دراسة مقارنة في النظريّة والتطبيق)**، الطبعة الثانية، مكتبة الشّروق الدولية، القاهرة، **2005**.

[1] راجع:

*G.A.Johnston, Op.cit., p.***132**.

[2] راجع:

*G.L.Caen, Op.cit., p.***74**.

[3] راجع:

*N.Idriss et d'autres,Op.cit., pp.**245** et ss.*

[4] سيف بن سالم الفضيلي، **(العناني: الإسلام وضع المساواة في أسس العلاقات والسلوك الإنساني)**، ندوة تطور العلوم الفقهية، مؤسسة عمان للصحافة والنشر والإعلان / مركز البحوث والدراسات، جريدة عمان الصادرة بتاريخ: **10 /11 / 2013**، موقع الإنترنت المطلع عليه بتاريخ: **2014/01/04**:
http://main.omandaily.com/?p=36395

وهكذا يُقرُّ الفقه الغالب بأنّ المساواة وعدم التمييز يمثّلان في حقيقة الأمر مفهومان ومبدآن مستقلّان ومتكاملان في الوقت ذاته، فكلّ منهما يعتبر شرطاً لازِماً لتحقُّق الثاني. ويؤسّس هؤلاء صحّة وجهة نظرهم بناءاً على مجموعة من الحجج، جاءت في مقدّمتها الحجّة القائلة بأنّ تحقيق المساواة الفعليّة يستلزم في حالات محدّدة وبالنّسبة لفئات معيّنة إقامة التمييز بين الأشخاص؛ حيث أنّ التفاوت الطّبيعي بين الناس في جنسهم وأجناسهم وقدراتهم الجسديّة والفكريّة يقتضي التمييز والتفرقة حتّى تقوم هذه الفئات المستضعفة على قدم المساواة مع الآخرين، وهو ما يطلق عليه بالتمييز الإيجابي أو التدابير الخاصّة[1].

2.الفريق الثاني:

هم أنصار **الوحدة والاندماج**، الّذين يمثّلون أقليّة في الفقه المُعاصِر؛ حيث يعترض البعض على الأفكار السّابقة، ويُنادون بضرورة تغيير المفاهيم وتطويرها، ويتساءلون **فيما إذا كان التمييز الإيجابي المُقرّر لبعض الفئات لن يُؤدّي- إن تمّ تطبيقه بصورة خاطئة أو تعسفيّة- إلى تمييزِ معكوس؟**[2]

ومن ثمّ، يعتبر هؤلاء أنّه لتحقيق المساواة الفعليّة لا بدّ من حظر كلّ معاملة تمييزيّة أو استبعادٍ أو تفضيلٍ من شأنه حرمان شخص من الاستفادة من المزايا المُقرّرة له قانوناً، ويعني ذلك، أنّه إذا ما انتفى هذا الشّرط انتفت المساواة الفعليّة وظلّت المساواة القانونية قائمة ومحصورة في إطارها النّظري. وبالعكس، لا بدّ من إقرار المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع النّاس، وأنّه إذا ما انتفى هذا الشّرط فإنّ من شأن ذلك أن يشكّل تمييزا في الفرص أو تمييزا في المعاملة[3].

وعليه، يجزم أنصار هذا الاتجاه، رغم أقليّتهم، بأنّه لا نقاش ولا خلاف في أنّه من حيث المفهوم، تشكّل كلٌّ من "المساواة" و"عدم التمييز" مفهومان مستقلّان عن بعضهما البعض، غير أنّه، ومن حيث المبدأ، فإنّ كلّ واحدٍ من هذه المفاهيم يرتبط بالآخر ليندمِج فيه وينصهِر كلٌّ منهما في إطار المبدأ ذاتِه.

---

[1] راجع:

D.Tharaud et V. Van Der Plancke, Op.cit., p.52.

[2] ويقول في هذا الشّأن الأستاذ " **سيرفي**" (***Servais***)، كالتّالي:

« L'égalité entre les êtres humains constitue l'un des droits fondamentaux au travail. Bien plus, il apparait comme l'un des éléments essentiels des autres droits, dans la mesure où la reconnaissance de ceux-ci ne prend toute sa portée que s'ils sont accordés à tous. La consécration dans des textes constitutionnels ou législatifs de l'égalité devant la loi tendait historiquement à abolir les immunités et les privilèges accordés à certains ou à certaines classes ; les Etats se voient imposer une simple obligation d'abstention.

Cette notion d'égalité a acquis peu à peu, une portée tout à la fois plus large et plus positive ;l'Etat ne doit plus seulement s'abstenir, mais encourager cette égalité par des mesures concrètes, la rendre plus effective, redresser les disparités naturelles ou sociales. La question se pose alors de savoir si ces mesures de faveur à l'égard de certaines catégories n'impliquent pas à leur tour une [discrimination à rebours] ».in :

*J.M.Servais, **Normes internationales du travail**, Op.cit.,p.115.*

[3] ورد التعبير عن **العلاقة بين المساواة وعدم التمييز** على لسان أحد رجال الفقه، كالتّالي:"**عدم التمييز كشرط وكمبدأ، إنّما يمثّل في حقيقة الأمر الأخ التوأم للمساواة، والّذي بدونه تفتقد هذه الأخيرة روحها وفحواها**". راجع:

S. Maillard , Op.cit., p.2855.

ولا يرى هؤلاء ضرورةً عمليّة من الفصل بين المساواة وعدم التمييز من حيث المبدأ، فيكفي أن نقرّ بمبدأ المساواة ليُفهم منه عدم التمييز[1]، أو يكفي الإقرارُ بمبدأ المساواة وعدم التمييز فحسب[2]، لأنّه في نهاية المطاف الغاية موحّدة، والنّتيجة واحدة. وليس هناك ضرورة لازدواجيّة المصطلحات والدّوران حول حلقة مفرغة. فمبدأ المساواة وعدم التمييز، هو مبدأ بموجبه جميع النّاس تخضع لنفس القوانين والعدالة، أيّ المساواة وعدم التمييز في المعاملة. وبالتّالي، يجب معاملة الجميع أمام نفس القوانين، بغضّ النّظر عن الجنس، العرق، الدّين، الوضع الاجتماعي والاقتصادي... وغيرها من معايير التمييز الأخرى.

وإجابة على التأسيس القائل بأنّ تحقيق المساواة الفعليّة قد يستلزم اتّخاذ تدابير خاصّة أيّ تمييزاً إيجابيّاً وليس عدم التمييز، تُقدّر الباحثة أنّ المبدأ والأساس الثّابت لدى الجميع هو المساواة وعدم التمييز، وأنّ التمييز الإيجابي يمثّل مجرّد تدابير استثنائيّة تُتّخذ في أوقاتٍ وحالاتٍ تختلف من مكانٍ لآخر ومن وقتٍ لآخر، فهي غير ثابتة ولا تعدو أن تمثّل سوى استثناءاً على المبدأ العام.

واستناداً لكلّ ما سبق، يمكنُ القول أنّه جاء تكريس الأفكار ووُجُهات النّظر المتباينَة والمتضاربة، ضِمن غالبيّة النّصوص الدستورية في دول العالم، فقد أقرّتها أغلبيّة الدساتير، بصيغ ومفردات ومضمون مختلف. ليتبيّن أن الاختلاف القائم بين مختلف الاتجاهات الفقهيّة لا يعدُو أن يمثّل سوى مجرّد اختلاف شكلي لا اختلاف موضوعي، ويعني ذلك أنّه لا خلاف بين جميع المختصّين في أنّ الإقرار الفعّلي لأيّ حقٍّ من حقوق الإنسان لا بدّ أن يؤسّس على قدم المساواة وعدم التمييز. ولا خلاف بين هؤلاء، في أن تحقيق المساواة يستلزم عدم التمييز وأنّ الّلامساواة تعني التمييز. ومن ثمّ، أمكن القول أنّ مواطن اختلاف الفقه والعمل الدوليين لا تكمن في المبدأ والأساس، بلْ تكمُنُ في صياغة المفهومين ليشكّلا مبدأين مستقلّين أحياناً، أو المبدأ ذاته، أحياناً أخرى.

---

[1] هناك العديد من الفقهاء من يستخدم عبارة **مبدأ المساواة** للدلالة على **المساواة وعدم التمييز** معاً. ويعتبر، بصورة ضمنيّة، أنّ مفهوم عدم التمييز مندمج بالضرورة في إطار مبدأ المساواة. ومن ذلك، يعرف الأستاذ "**عبد الغني بسيوني عبد الله**"، **مبدأ المساواة**، كالتّالي:" **يُقصد بمبدأ المساواة كمبدأ من المبادئ الحديثة أن الأفراد أمام القانون سواء، دون تمييز بينهم بسبب الأصل، أو الجنس، أو الدّين، أو اللّغة، أو المركز الاجتماعي، في اكتساب الحقوق وممارسته وتحمّل الالتزامات وأدائها**".

عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص.**19**.

[2] وقد عرفه الأستاذ" **محمد إبراهيم الحراري**"، كالآتي: "**يقصد بمبدأ المساواة وعدم التمييز كمبدأ من المبادئ الدستورية الحديثة، أنّ الأفراد أمام القانون سواء، دون تمييز بينهم بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة أو المركز الاجتماعي، في اكتساب الحقوق وممارستها والتحمل بالالتزامات وأدائها**".

محمد إبراهيم الحراري، مرجع سابق. ص.**92**.

المطلب الثاني:
أسس مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام

أَضْحَى مبدأ المساواة وعدم التمييز، في العصر الحديث، يمثّل حجر الزّاوية في كلّ تنظيم ديمقراطي للحقوق والحرّيات العامة، فهو من الديمقراطية بمثابة الرّوح من الجسد، ومن دونه ينتفي معنى الديمقراطية، وينهار كل مدلول للحرية[1].

وسُرعان ما أدرك المجتمع الدولي الأهميّة البالغة للمساواة، فكرّستها غالبية المنظمات الدولية، وكذا الإقليميّة، ضِمن ديباجة دساتيرها ومواثيقها التأسيسيّة، وكرستها العديد من الإعلانات والاتفاقيات الدولية. واقترن الاعتراف **بالمساواة** كحق أساسي وكمبدأ من مبادئ القانون، بالاعتراف **بعدم التمييز** كشرط لتحقّق المساواة الفعليّة، وأساساً للتمتّع بالحقوق الأساسيّة.

وتقدَّمت المنظمة الدولية للعمل رأس قائمة المنظمات الدولية؛ حيث أقرّت **المساواة في الفرص والمعاملة** منذُ تأسيسها، كما أقرّت **حظر التمييز في التوظيف والاستخدام**. ووَرَدَ التّأكيد على المبدأ تلواً وتكراراً فيما صَدَرَ عنها لاحقاً من قواعد ونصوص.

وبينما استخدم المفهومان–المساواة وعدم التمييز– في العديد من الحالات بشكلٍ منفصلٍ، وأحياناً أُخرى، بشكلٍ مُوَحَّدٍ؛ إلاّ أنّ ذلك لا ينفي اتِّجاه إرادة الفقه والعمل الدوليين إلى اعتبارهما مفهومان متكاملان وأنّهما وَجْهَانِ للعملة الواحدة.

وتأتي الباحثة إلى التفصيل في مُجمل الأحكام الدوليّة والإقليميّة للعمل الّتي أسّست **للمساواة وعدم التمييز** في مختلف مجالات حقوق الإنسان، عموماً، وفي مجال حقوق العمّال على وَجْهِ الخُصُوصِ، وذلك ضِمن فروع البحث التّالية:

الفرع الأول:
الأحكام المقرّرة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلّ القانون الدولي للعمل

منذُ إنشاء المنظمة الدولية للعمل، أكدّ دستورها التأسيسي على الدفاع عن المساواة ومحاربة التمييز، واعتبر ذلك من المبادئ الأساسيّة للمنظمة، ثمّ جاء **إعلان فيلادلفيا** لسنة **1944**، وأكّد في مادتيه **الأولى والثانية** على المبدأ ذاتِهِ.

---

[1] وفي ذات المعنى ، ورد على لسان الأستاذ"**محمد عرفان الخطيب**" القول بأنه:" **يقع اليوم مبدأ المساواة وعدم التمييز في قلب النظام الاجتماعي على اختلاف مستوياته الوطنية، فالإقليمية، الأوروبية ، وصولا إلى الدولية. حيث تشكل محاربة هذه الظاهرة واحدا من العناصر الرئيسية للحقوق والقيم التي يقوم عليها هذا النظام**".

محمد عرفان الخطيب، (**مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن**)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد:**25**، العدد الثاني، **2009**، ص. **339**.

وقدْ شكّلت الوثائق أعلاه، أُولى النُّصوص القانونية الّتي سطَّرَتْ مَسَارَ المنظمة في سياق تحقيق المساواة في الفرص والمعاملة والقضاء على التمييز في التوظيف والاستخدام. وتكريساً للمبدأ العام، صَدَرَتْ العديد من الإعلانات، الاتفاقيات والتوصيات الّتي عاودَتْ التّأكيد على المبدأ كمعيار أساسي لعمل المنظمة.

وتأتي الباحثة إلى عرضِ الوثائق الأساسيّة المقرّرة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام في لإطار القواعد الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، ضِمن الفقرات البحثيّة التّالية:

أولا:الإعلانات الرسميّة المقرّرة للمساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام

إنّ المنظمة الدولية للعمل، بوصفها منظمة ثلاثيّة أسُسُها قِيمْ المساواة وعدم التمييز ومُبتغاها النذُهوض بالعدالة الاجتماعية، دَأَبتْ على مدى تاريخها،على الإقرار والوفاء بالمسؤولية المُوَكّلة إليها في الدّفاع عن المبادئ والحقوق في العمل والدَّفْعِ بها قُدُماً.

وضِمن المجموعة الواسعة من الحقوق في العمل، الّتي أقرّتها القواعد الدولية للعمل، تعترف المنظمة والمجتمع الدولي بالحريّة النقابيّة والإقرار الفعّلي بحقِّ المفاوضة الجماعيّة، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري، والقضاء الفعّلي على عمل الأطفال، وإحلال المساواة والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، باعتبارها المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل. وهذه الفئات **الأربع** من المبادئ والحقوق مكرّسة في دستور المنظمة الدولية للعمل.

وقد عاود المؤتمرون في المنظمة التّأكيد على أهميّة وإلزاميّة هذه المبادئ والحقوق، وطَوَّرُوا مضمونها وآليات الرّقابة والإشراف على تطبيقها ضِمن العديد من الإعلانات الصّادرة عن المنظمة. وصَدَرَ بذلك، عن المنظمة الدولية للعمل حتّى وقتنا الحاليّ **خمس (05)** إعلانات رئيسيّة، وهي:

1. **إعلان فيلادلفيا (1944)**[1]؛
2. **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن سياسة "الأبرتيد" في جنوب أفريقيا(1964)**[2]؛
3. **إعلان المساواة بين الجنسين (1975)** [3]؛
4. **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل (1998)**[4]؛

---

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*G.Rodgers et d'autres, **L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale(1919-2009),01ère** édition, B.I.T., Genève,**2009,pp.282-285.***

[2] اعتمد المؤتمر الدولي للعمل **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن سياسة "الأبرتيد" في جنوب أفريقيا** في العام **1964** ، وتمّ استحداثُهُ في السّنوات **1981، 1988** و **1991**، على التّوالي. راجع:

*B.I.T. :Rapport I (b): **(L'heure de l'égalité au travail),** C.I.T., **91ème** session,O.I.T.,Genève,**2003**, pp.**22** et ss.*

[3] اعتمد المؤتمر الدولي للعمل **إعلان المساواة بين الجنسين** في العام **1975**، بمناسبة **السّنة العالميّة للمرأة** . راجع:

*B.I.T. :Rapport I (b): **(L'heure de l'égalité au travail),**Op.cit., pp.**10** et ss.*

[4] وَصَفَ جانبٌ من الفقه، **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)**، على النّحوِ الآتي:

« Adoptée en 1998, la Déclaration oblige les Etats Membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes, à respecter et à promouvoir les principes et les droits, classés selon quatre catégories, à savoir : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de

5. **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)**[1].

وسوف تتطرّق الباحثة لمضمون كلّ من هذه الإعلانات في إطار البحث والتحليل في مختلف مواطن الدراسة، وبحسب ما تقتضيه طبيعة عناصر البحث.

ثانياً:الاتفاقيات والتوصيات الأساسيّة المقرّرة للمساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام

تستند جهود مناهضة التمييز وتحقيق المساواة في عالم العمل على ركيزتين أساسيتين من المعايير الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، ويتعلّق الأمر بالاتفاقية رقم: **111** لعام **1958** بشأن **التمييز في التوظيف والاستخدام**، والتوصية رقم: **111** المكمّلة لها.

ولكنّ الطّرح السابق، لا ينفي مطلقاً وُرُود النصّ على **مبدأ المساواة وعدم التمييز** في غيرها من الاتفاقيات والتوصيات الصّادرة عن المنظمة، والّتي تَعْنِي بتطبيقِهِ بالنّسبة لفئةٍ معيّنةٍ مِن العمّال، أو مجال مُحدّد من مجالات تنظيم علاقة العمل، والّتي سوف نأتي إلى التفصيل في مضمونِهَا في إطارِ الفصول التّالية من هذه الدراسة. فقد ظلّت الأصوات تُنادي وتُطالب بضرورة إرساء معالم اتفاقية شاملة للمساواة وحظر التمييز تُطبَّق على جميع فئات العمّال المختلفة، وفي جميع مجالات العمل، تُشكِّل الإطار المرجعي للدول الأعضاء في المنظمة الّذي تستَنِدُ إليه لإتّباع سياسةٍ وطنيّةٍ مِنْ أَجْلِ العمل في ظروفٍ عادلةٍ ومتساويةٍ.

وفيما يلي، تتناول الباحثة **المناقشات التحضيريّة الّتي مهّدت لِتَبَنِي اتفاقية حظر التمييز في التوظيف والاستخدام** ضِمن **نقطةٍ أولى**. ثُمّ أَبْرَزَ **الأحكام الّتي شَمِلَتْها الاتفاقية الأساسيّة للمساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام** ضِمْنَ **نقطةٍ ثانيةِ**.

1.المناقشات التحضيريّة بشأن اعتماد أداة دولية مقرِّرة للمساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام

تمهيدا لإصدار الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالمساواة وحظر التمييز في العمل، قرّر المجلس الإداري للمكتب الدولي للعمل في دورته رقم: **130** المنعقدة خلال شهر **نوفمبر 1955**، بجنيف، بمناسبة إعداد الدورة

= travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La Déclaration stipule clairement que ces droits sont universels et qu'ils s'appliquent à tous les peuples et tous les Etats, quel que soit leur niveau de développement économique. Les groupes vulnérables, notamment les demandeurs d'emploi et les travailleurs migrants, font l'objet d'une mention particulière. Elle nous fait comprendre que la croissance économique ne peut à elle seule assurer l'égalité, le progrès social, ni éradiquer la pauvreté *».in :*

*B.I.T. :(**Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail**), Programme focal de promotion de la Déclaration,**02**ère édition, O.I.T.,Genève, **2003**, pp. **09** et ss.*

[1] اعتمد المؤتمر الدولي للعمل **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)** بتاريخ: **10** جوان **2008**، وتمّ وَصفُهُ، كالآتي:

« La Déclaration de 2008 est l'expression de la vision contemporaine de la mission de l'O.I.T. à l'ère de la mondialisation. Cette importante déclaration est une ferme réaffirmation des valeurs de l'Organisation. Elle est le résultat de consultations tripartites engagées à la suite du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation». *in :*

*B.I.T. :(**Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable**),**01**ère édition,O.I.T.,Genève,**2008**, pp.**01** et ss.*

الأربعين (40) للمؤتمر الدولي للعمل، معالجة موضوع المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، كما قرّر أنْ يناقش الموضوع طبقاً لإجراء المناقشة المزدوجة، الّتي تنبنّي على شكل سؤال وجواب[1].

وطبقا للمادة **39** من لائحة النّظام الأساسي للمؤتمر الدولي للعمل، فإنّ المكتب الدولي للعمل قد عَمَدَ إلى تحضير تقريرٍ خاصٍّ مَبْنِيّ على استطلاع الرّأي الدولي حول ضرورة إيجاد وسيلة معيّنة متّفق عليها دوليا لمحاربة التمييز، فوَجَّهَ سؤالاً استشاريّاً لمختلف الدول محاولاً استطلاع الرّأي حول: **ما إذا كان من الملائم والمطلوب أن يتبنّى المؤتمر الدولي للعمل وسيلةً دوليةً لتحقيق المساواة والقضاء على التمييز؟ وما هي الأداة أو الوسيلة الّتي ينبغي اتّخاذها في هذا الموضوع؟**[2]

وفي محاولة لإيجاد تعريف مُوحّد **لعدم التمييز** ينبني أساساً على الفصول **02، 07، 22 و 23** من **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان**، وُجِّهت إلى كلّ الدول الأعضاء صيغة في شكل **ثلاثة (03)** أسئلة لإبداء ملاحظاتها واقتراحاتها[3].

ولم يحصل هناك أيّ اختلاف بين الدول الّتي أجابت عن مختلف الأسئلة المطروحة من طرف المكتب الدولي للعمل، حول **ضرورة تبنّي وسيلة ناجعة ذات طابع دولي للقضاء على التمييز**، لكن بقي خلاف بسيط في اختيار الوسيلة المناسبة.

فبعض الدول اختارت وسيلة **اتفاقية** تشتمل النقاط الأساسيّة فقط، واحتفظت لنفسها بحق تكملتها **بتوصية**، أيّ: **الجمع بين الاتفاقية والتوصية في آن واحد**[4]. بينما ذهبت بعض الدول الأخرى إلى اعتبار **الاتفاقية**

---

[1] راجع:

*B.I.T. : (**Discrimination en matière d'emploi et de profession**), C.I.T., 40ème session, O.I.T.,Genève, 1957.*

وَرَدَ ضِمن: عمر تيزاوي، **مدوّنة الشغل بين متطلّبات المقاولة وحقوق الأجراء**، الطبعة الأولى، دار النشر سوماكرام، الدار البيضاء، **2011**، ص ص.**263-264**.

[2] وقد بادرت (**45**) دولة إلى الجواب عن السؤال **الأول**، منها (**22**) دولة أجابت فقط **بالإيجاب**(هذه الدول هي: **أفغانستان، هولندا، النمسا، البرازيل، كندا، سيلان، التشيلي، الدانمرك، إسبانيا، فرنسا، الهايتي، إيران، ايرلندا، إسرائيل، ايطاليا، اليابان، النرويج، الباكستان، السويد سيرنما، تركيا والفيتنام**). أمّا الدول الأخرى، فمنها التي أجابت في الوقت نفسه على السؤالين **الأول** و**الثاني**(هذه الدول هي: **كوبا بولونيا، المملكة المتحدة، الاتحاد السوفياتي**- سابقا- **وبل** و**روسيا**)، ومنها التي أجابت بالإيجاب بطريقتها الخاصة(هذه الدول هي: **ألمانيا، الأرجنتين، بلجيكا، بلغاريا، جمهورية الدومينيك، الاكواتور، الولايات المتحدة، فنلندا، اليونان، الهند والمكسيك**).

أمّا الجواب عن السؤال **الثاني المتعلّق بشكل الوسيلة**، فأجابت عنه (**45**) دولة، (**09**) منها اختارت إصدار اتفاقية (وهذه الدول هي:**الأرجنتين، بلغاريا، الأكواتور، فرنسا، اليونان، كواتيمالا، هايتي، ايرلندا، تركيا**)،و(**06**) أخرى اختارت إصدار توصية (هذه الدول هي:**كندا، سيلان، التشيلي، أسبانيا، إيران والباكستان**).

المرجع نفسه، ص. **264**.

[3] لقد تضمّن النموذج **03** أسئلة، وردت باللّغة الفرنسية على الشّكل الآتي:

« Estimez-vous que l'on puisse définir la« discrimination »,au sens de l'instrument, comme toute distinction préjudiciable qui dénie à un individu l'égalité de traitement et se fonde uniquement sur les motifs suivants :race, couleur, sexe, langue, religion, opinion politique ou autre, Fortune, Naissance, Autres conditions"

وأجابت (**46**) دولة عن هذه الأسئلة. كانت من بينها (**03**) دول فقط، أجابت **بالإيجاب** عن السؤال **الأول**، و**بالنفي** عن السؤالين **الثاني** و**الثالث**، وهي: البرازيل، أسبانيا وايرلندا. وسنتعرض لأهم مواقف هذه الدول عند تناول مختلف معايير التمييز التي تم تبنيها من خلال اتفاقيات وتوصيات المنظمة التي صدرت فيما بعد.

المرجع نفسه، ص.**265**.

[4] من الدول التي اختارت **الاتفاقية والتوصية في آن واحد**، نذكر على سبيل المثال: "**الدانمرك**"، وجاء في تقريرها:

الوسيلة الوحيدة الفعالة في هذا الصدد[1]، إلّا أنّ دولا أخرى ولأسباب متعددة، ترى أن **التوصية أفضل من الاتفاقية**[2].

2. مضمون الوثيقتين الدوليتين للعمل رقمي: 111 بشأن التمييز في التوظيف والاستخدام

يَعْنِي مبدأ المساواة وعدم التمييز في مجال العمل، الحقّ في المساواة ومنع أيّ تمييزٍ في التوظيف والاستخدام؛ حيث أن عبارتي "التوظيف" و"الاستخدام" تشتملان على التّدريب المهني، والحصول على العمل أو النشاط في مهن معيّنة، وكذلك، شروط وظروف العمل. ويعني حقّ جميع العمّال في الحُصُول على:

- التحرّر من التمييز على أساس العرق، أو اللّون، أو الجنس، أو الدّين، أو الرّأي السّياسي، أو الأصل الوطني، أو المنشأ الاجتماعي... أو أيّ أساسٍ أكان(المادة **الأولى**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **111**).
- التحرُّر مِنْ أيِّ ضَرْبٍ آخَرَ مِنْ ضُرُوبِ التمييز من خلال السّياسات الّتي تَضَعُها كلُّ دولةٍ لمكافحة التمييز، والّذي يكون مِنْ أثره إبطال المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة أو الانتقاص منها. (المادة **الأولى**/ف.**02** من الاتفاقية رقم: **111**).

والمُلاحظ بخصُوصِ صياغة الاتفاقية رقم: **111**، أنّها حَذَفَتْ بعضَ عناصِرِ التمييز مِنْ مقترح تعريف عدم التمييز الّذي طرحَتْهُ للتّشاور مع مختلف الدول، ويتعلّق الأمر بعناصر اللّغة، الثَّروة، الازدياد، المَيْل الجنسي...وغيرِهَا مِنْ الأسباب الأخرى، إلّا أنّها في الفقرة **(ب)** تَرَكَتْ مسألة إضافة أَحَدْ هذه الأسباب، أو بعضِها أو كلِّها، أو إضافة أسباب أخرى لِمَحْضِ إرادة الدول المَعْنِيَّة، شريطة التشاور مع منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال.

وعلى العمُوم، فإنّ الحُصُول على التوظيف والاستخدام يجبُ أنْ يَسْتَنِدَ إلى المعايير الموضوعيّة الّتي تمَّ تعريفُهَا في ضَوْءِ المؤهِّلات الأكاديميّة والمِهَنيّة المَطْلُوبَة للاستخدام.

فضلاً عمّا سَبَقْ، لا تُعتَبَرُ التّدابير الّتي تؤثّر على الأشخاص الّذين تُهَدِّد أنشطتُهُم أَمْنَ الدولة ضَرْباً مِنْ ضُرُوبِ التمييز، ما دَامَ أولئك الأشخاص لَدَيْهِم الحقّ في الاستئناف أمام هيئة قضائية مُستقلة (المادة **04** من الاتفاقية رقم:**111**).

= ***« Au cas ou la conférence préférait adopter une convention, elle pourrait lui donner la forme d'une convention énonçant des principes généraux et la compléter par une recommandation qui mettrait en évidence certains moyens pratiques permettant d'appliquer les principes de la convention ».***

عمر تيزاوي، مرجع سابق، ص ص.**265-266**.

[1] ومن الدول التي فضّلت الاتفاقية على التوصية، نذكر: "**ايطاليا**"، وجاء في تقريرها:

« De par leur caractère général et fondamentale, les principes à incorporer dans l'instrument, en question revêtent une importance telle qu'ils rendent souhaitable l'adoption d'une convention plutôt que d'une recommandation ».

المرجع نفسه، ص. **266**.

[2] ومن الدول التي فضّلت التوصية على الاتفاقية، نذكر: "**سويسرا**"، جاء في اقتراحها:

« Etant donné la complexité du problème et les difficultés qu'on rencontrerait en cherchant à le résoudre sur le plan international en raison des différences fondamentales qui existent en matière d'emploi, non seulement d'un pays à l'autre, mais aussi d'un domaine économique ou d'une activité professionnelle à l'autre, il serait opportun que cet instrument prenne la forme d'une recommandation ».

المرجع نفسه، ص ص.**266-267**.

كما لا تُعتَبَر مِنْ قَبِيلِ التمييز، تدابير الحماية الخاصّة أو المساعدة الخاصّة المنصوص عليها في اتفاقيات وتوصيات المنظمة الدولية للعمل. ولا تعتبر مِنْ قَبِيل التمييز، التّدابير الإيجابيّة الّتي وُضِعَتْ لِمُساعدة الأشخاص الّذين يُعْتَبَرُون بحاجةٍ إلى حمايةٍ أو مساعدةٍ بسبب الجنس، أو السنّ، أو الإعاقة، أو المسؤوليات العائلية، أو الوضع الاجتماعي أو الثقافي(المادة **05** من الاتفاقية رقم:**111**).

استِناداً إلى ما سَبَقْ، يُمْكِنُ إبداءُ ملاحظاتٍ أساسيّة بشأن صياغة الاتفاقية رقم: **111**، يأتِي ذِكْرُهَا على التّوالي:

فأولاً، يُلاحظ أنّ الاتفاقية المذكورة قد أَخَذَتْ بمفهوم واسع للتمييز الّذي يتعيّن عدم ممارسته، حيث أنّه يَنْصَرِفُ، وفقاً لنصِّ المادة **الأولى** في فقرتِهَا **الأولى** مِنَ الاتفاقية أعلاه، إلى" **كلّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ على أساس: الأصْل أو اللّون، أو الجنس، أو الدّين أو الرّأي السّياسي أو النّشأة القوميّة أو الأصْل الاجتماعي، يكون مِنْ شأنِهِ الإخلال بتكافؤ الفُرَصْ أو المُعاملة في الاستخدام أو المهن**".

وقدْ أُخِذَ على التّعداد الوارد ضِمن المادة **الأولى** أعلاه، غيَابَ تعريفِ دقيقٍ للمُصطلحات وتحديدٍ للمفاهيمِ؛ حيث أثَارَ التِعْدَادُ الوارِدُ بنصِّ المادة **الأولى** أعلاه، رُدُودَ فِعْلِ العديد مِن الدول، وفي ذلك طُرِحَتْ أسئلةٌ عديدةٌ حَوْلَ المقصُودِ بالتمييز على أساس الأصل والتمييز على أساس الأصل الاجتماعي، ويَظْهَرُ ذلك بالخصُوص، في الدول الّتي تشتَمِلُ على عدّة طوائف اجتماعية تَحْمِلُ ذات الجنسيّة.

وعَرَضَتْ بعض الدول مسألة التمييز بسبب اللّغة والعمر والانتساب إلى نقابة أو عدَمِهِ، وكذا، التمييز بسبب الوَضْعِ الاجتماعي للرّجل، وخاصّةً، المرأة بسبب الزّواج.

واستناداً لذلك، فإنّه كان مِنَ الأجْدَرِ صِيَاغَةُ أحكامِ المادة **الأولى** بصيغةٍ سلبيّةٍ، ولكنّها أَكْثَرُ فعاليّة مِنْ وِجْهَةِ نَظَرِنَا، تَأْتِي على النّحو التّالي: أيّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ مَهْمًا كان نوعُهُ، أساسُهُ أو دوافِعُهُ يكون مِنْ شأنِهِ إلغاءُ أو الإخلالُ بتكافؤ الفُرَصْ أو المُعاملة...

وبِهَذِهِ الصّياغة العامة والشّاملة في الوَقْت ذاتِهِ، كان بالإمكان تفادي العديد من التساؤلات والإشكالات، وتجنُّب العديد مِنَ المواقف السلبيّة المتذرّعة وراء عدم إيراد هذا النّوع من التمييز أو ذلك النّوع الآخر ضِمْنَ أحكام المادة **الأولى** من الاتفاقية الدولية، بما يَنْفِي قيام المسؤولية الدولية لهؤلاء.

وثانياً: يُلاحَظُ أنّ صياغة الأحكام المتعلّقة بالتزامات الدول الأعضاء في المنظمة بوَضْعِ سياسةٍ وطنيّةٍ لتحريمِ التفرقة العنصرية في مجالِ التوظيف والعمل بصورةٍ يُمْكِنُ وَصْفُهَا **بالعمومية** و**المرونة** في الوقتِ ذاتِهِ، ويُمكِنُ لنا التماسُ هذه الصّياغة ضِمْنَ الأحكام التّالية:

(أ)– وَرَدَ تحديد الأفعال والتصرّفات الّتي لا تمثّل استبعاداً أو تمييزاً على نحوٍ جدُّ **عامٍّ** بعباراتٍ **سطحيّة** تحتَمِلُ العديد من التأويلات والتفسيرات مَفَادُهَا: لا يُعتَبَرُ تفرقةً أيُّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ يَسْتَنِدُ إلى المُتَطَلَّبات الطبيعيّة الوظيفيّة، (المادة **01**/ف. **02**)، الإجراءات الّتي تُتَّخَذُ ضِدّ الشّخص الّذي يقُومُ أو يُشْتَبَهُ في قِيَامِهِ بنشاطٍ ضارٍّ بأَمْنِ الدولة (المادة **04**)، الإجراءات الخاصّة بالحماية أو بالمُساعدة الوارِدَة في الاتفاقيات والتوصيات الّتي أقرّها المؤتمر الدولي للعمل...، إذْ يحقُّ لأيّ عُضْوٍ بَعْدَ التشاوُرِ مع منظمات أرباب الأعمال والعمّال، إنِ وُجِدَتْ، أنْ يَضَعَ إجراءاتٍ خاصّةٍ أُخرى يُقصَدُ بها مُقابَلَةُ مُتطلّبات الأفراد الّذين يُعتَبَرُون في حاجةٍ

إلى مساعدةٍ أو حمايةٍ خاصّة بسبب النّوع أو السنّ أو العَجْز أو المسؤوليات العائليّة أو الحالة الاجتماعية أو الثّقافية (المادة **05**).

(ب)- وَرَدَتْ صِياغَةُ الالتزامِ المفروضِ على كلِّ دولةٍ عُضو بإتباع سياسةً قوميّةً لتحريمِ جميعِ أشكالِ التمييز في مجال العمل، على نحوٍ **مقيّدٍ** و**محدُودٍ**؛ فالتحفُّظ الخاصّ بمَنْح الدولة حريّة اختيار الوسائل والآليات الّتي **تتناسَبُ مع الظُّرُوف والعادات القوميّة** (المادتين **02** و**03** من الاتفاقية) من شأنِهِ إضعافُ بُنُودِ الاتفاقية رقم:**111** وفَتْحِ المجالِ الواسعِ أمام الدول المصدّقة بشأن وَضْعِ السّياسة الوطنيّة لتحريمِ التفرقة في العمل بإلغاء ما شاعت مِنْ تصرُّفات تمييزيّة والتَّغَاضيِ حَوْلَ ما شَاعَتْ مِنَ التّجاوزات الحاصِلَة مُتَذَرِّعَةً بِحُجّة عَدَم التَّوَاؤُمِ مع العادات والتقاليد والأعراف.

فتَخْوِيلُ الدول مِثل هذه السُّلطة الواسِعَة، كثيراً ما يُسَاءُ استخدامُهُ ضدّ طوائِفَ معيّنة مِنَ العمّال الأجانب، أو حتّى ضدّ بَعضْ العمّال الوطنيِّين. ونتيجةً لذلك، فَقَدْ تَنَبَّهَتْ لُجنة الخبراء القانونيين التّابعة للمنظمة الدولية للعمل إلى هذا الأمَر، ولَمْ تَتَرَدَّدْ في تضمينِ تقاريرها المُتَعَدِّدة تحذيراً للدول مِنْ إساءة استخدام هذه الرّخصة[1].

ثالثاً: إنَّ أحكام هذه الاتفاقية تتّسِعُ، مِنْ حيث الواقِع، لتشمُلَ كافّة مجالات التوظيف والاستخدام. و بعبارةٍ أُخرى، فإنَّ هذه الأحكام تُؤكِّدُ على وُجُوب كفالة مبدأ المساواة وعدم التمييز في المعاملة في نطاق علاقات العمل، بالنّسبة إلى جميع النّاس، وعلى مستوى مجالات العمل كافّة أو مختلف أنواع النّشاط الإنساني، بما في ذلك كَفَالة الفُرَص المتساوية فيما يتعلّق بالالتحاق بالتّدريب المهنيّ والالتحاق بوظائف ومِهَنْ معيّنة، وكذلك شروط الاستخدام وظُرُوفِهِ.

وإنْ كانَتْ الاتفاقية رقم: **111** لَمْ تَشْمُلْ على أيِّ تحديدٍ لنطاقِ ومجالاتِ تطبيقِهَا- سواء فيما يتعلّق بالنّطاق الشّخصي (الأشخاص المعنيّين بأحكامِهَا) أو فيما يتعلّق بالنّطاق الموضوعي (الحقوق مجال الحماية والتطبيق) (المادة **01**/ف. **03** من الاتفاقية)، فإنّ التوصية رقم: **111** الصّادرة عن المؤتمر الدولي للعمل في ذات السّنة، والمكمِّلة لأحكام الاتفاقية، قَدْ طَرَحَتْ المسألة بنَفْسِ الصّياغة وعالَجَتْهَا بأسلوبٍ عامٍّ وشامِلٍ (البند **03**/ ف.**01** من التوصية).

وتنصُّ التوصية رقم: **111** على أنّ كلُّ فردٍ يجب أنْ يتمتَّعَ بالمساواة في الفرص والمعاملة في المجالات التّالية: **أ**- الالتحاق بالتوجيه المهني والتوظيف؛ **ب**- الالتحاق بالتدريب المهني والاستخدام وِفْقَ اختيارِهِ الشّخصي، وبحَسَبِ استعدادِهِ الشّخصي لهذا التّدريب أو ذلك الاستخدام؛ **ج**- التّرقية حسب كفاءاتِهِ الشّخصية، خِبْرَتِهِ، استعدادِهِ واجتهادِهِ في العمل؛ **د**- الأَمْن في الاستخدام؛ **هـ**- المساواة في الأجر عند التساوي في العمل؛ **و**- شُرُوطُ العمل، بما في ذلك ساعات العمل، فترات الرّاحة، الإجازات السّنوية بأجرٍ، تدابير الأمن والصحّة

[1] وقد خَلُصَتْ **لجنة الخبراء** التّابعة للمنظمة الدولية للعمل في تقريرها الصّادر عام **1971**، إلى التوكيد على حقيقة أنّه، وإنْ كان تطبيق أحكام الاتفاقية لا يَعْنِي أنَّها تتطلَّبُ الإلغاء الفوري أو ضمان القضاء على كافة أشكال التمييز- بالنّسبة إلى كافّة المجالات - إلاّ أنّها، قَدْ عَادَتْ وأَكَّدَتْ على ضرورة أنْ تَعِيَّ الدول... " **أنَّ الإجراءات المُخصَّصة لحماية أَمْنِ الدولة وفقاً لِحُكْمِ المادة الرابعة من الاتفاقية يَجِبُ تحديدُهَا بدقّةٍ وصياغَتُها بصورةٍ لا تَحْتَوِي على أيِّ نَوْعٍ مِنْ أنواع التمييز**". راجع:

*N.Valticos, **Droit international du travail**, Op.cit.,p.431.*

وسلامة العمل وكذلك، تدابير الضّمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية والإعانات الاجتماعية ذات الصِّلة بالمِهْنَة (البند **الأوّل** من التوصية رقم: **111**).

وينصّ البند **الأول.(ف)** من التوصية رقم: **111** بأنَّهُ يَجِبُ على منظمات أرباب الإعمال والعمّال عدم مُمارسة أو السّماح بمُمارسة أيّة تفرقةٍ فيما يتَّصِلُ بانضمامِ الأعضاء واحتفاظِهِم بصِفَتِهِم كأعضاء ومشاركتِهِم في الشُّؤون النقابيّة.

كما جاءت التّدابير والإجراءات الّتي تدعُو كلٌّ موْنَ الاتفاقية رقم: **111** والتوصية رقم: **111** المكمِّلة لها، إلى تكريسِهَا موْنْ أجلِ القضاء على كلِّ أشكال التفرقة العنصريّة، مُقَرَّرَةً بعباراتٍ عامةٍ وسطحيّة. ونَذْكُرُ مِنْ ذلك العبارات التّالية:

- "**يتعهّد كلّ عضو...أنْ يُعْلِنَ ويَتَّبِعَ سياسةً قوميّةً تُوضَعُ لكيّ تدعم بوسائل تتلاءم مع الظروف والعادات القومية المساواة في المعاملة و الفرص...، و تؤدي إلى القضاء على أي تفرقة فيهما**"(المادة **02** من الاتفاقية)؛
- "**على كلِّ دولةٍ ... أنْ تَضَعَ سياسةً قوميّةً لِمَنْعِ التفرقة في الوظائف والمِهَن وتطبيق هذه السّياسة عن طريق إجراءات تشريعيّة واتفاقات عمل جماعيّة...أو عن أيِّ طريقٍ آخر يتَّفِقُ والظُّروف القوميّة**" (البند **02**/ف**.02** من التوصية)؛
- "**أنْ تُطبَّق الأجهزة الحكوميّة سياسةً مبنيّةً على عدم التفرقة عند مباشرة مختلف أَوْجُه نشاطها**"(البند **01**/ف. **02** من التوصية)؛

واستناداً لذلك، اعْتَبَرَ العديد من فقهاء القانون الدولي الاتفاقية رقم: **111** والتوصية رقم: **111** وثيقتان ضعيفتان تقتصران على مجرّد تعريفاتٍ ومبادئ عامّة سَبَقَ تَضْمِينُها مِنْ قِبَلْ وثائق دولية أكثر أهميّة، مِثْلَ: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وميثاق فيلادلفيا.

ولَمْ تَكُنْ هذه المبادئ لتحتاج إلى إعادة توكيد في قالِبِ اتفاقيةٍ دوليةٍ يَغْلُبُ عليها الإجمالُ دون التفصيل، السّطحية دون الموضوعيّة والغُمُوض دون الدِّقة... فهذه الاتفاقية، وإنْ كانَتْ قَدْ أَلْزَمَتْ الدول المصدِّقة عليها برَسْمِ وتنفيذِ سياسةٍ قوميّةٍ لتحريمِ التفرقة العنصرية في أَسْرَعِ وقتٍ، إلّا أنّها لَمْ تُحدِّد الخُطُوط أو المُقَوِّمات الرئيسيّة لهذه السّياسة، ولَمْ تَضَعْ الحُلُول والوسائِلْ الكفِيلة بتطبيقِهَا. كما أنَّها، لَمْ تُقْدِمْ على اشتراطِ الضّمانات الكفيلة بتنفيذِهَا والتزامِ الدولة المصدِّقة على الاتفاقية لا يتعدَّى مُجرّد إعلان وإتِّباع لسياسة قوميّة تُحقِّق المساواة في المعاملة وفي الفرص دون الالتزام الفعلي بتحقِيقِها وتجسِيدِها على الصّعيد العمليّ[1].

---

[1] ويقول في ذلك الأستاذ "**فاليتكوس**" *(Valticos)*، كالتّالي:

« ***L'action envisagée par la convention et la recommandation y est décrite en termes généraux et met plus l'accent sur les objectifs à atteindre que sur les moyens pour y parvenir . La convention prévoit cependant que l'application de cette politique doit se faire (par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux), elle n'impose donc ni le recours à des méthodes déterminées ni l'élimination immédiate de toute discrimination »***.*in : N.*Valticos**, Droit international du travail,** *Op.cit., p.**291.***

كما يعلّق الأستاذ "**جانكس**" *(Jenks)* بشأن **صياغة الالتزام الواقع على عاتق الدولة المصدقة على الاتفاقية رقم: 111**، قائلاً في ذلك:

"This is the basic obligation resulting from ratification and it calls for three comments : the obligation in this general form, is not an obligation to achieve but an obligation to declare and peruse a national policy designed to =

وذلك ما يستلزِمُ مِنَ الباحثة تناوُلَ أحكامِ الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل الّتي تَنَاوَلَتْ الموضُوعَ بالتّفصيلِ ضِمْنَ الفصول الرئيسيّة مِنَ الدّراسة، مِنْ خِلَالِ التَعَمُّقِ بالبَحْثِ والتَحْلِيلِ فيمَا صَدَرَ عن المنظمة مِنْ وثائقَ وتقاريرض بشأن إقرار مبدأ المساواة وعدم التمييز لفئةٍ مِنَ العمّال أو فَرْعٍ من فُرُوعِ النشاط أو بخُصُوصِ شَرْطٍ أو امتيازٍ ذا صِلَةٍ بِعَقْدِ العمل.

الفرع الثاني:

الأحكام المقرّرة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلّ القانون الإقليمي للعمل

أُبْرِمَتْ العديد من الاتفاقيات في إطار المنظمات الإقليمية، من أجل حماية حقوق الإنسان وكفالة الحقّ في المساواة في التمتّع بهذه الحقوق وحظر التمييز في إقرارها وتطبيقها، عبر آليات فعّالة لضمان احترام هذه الاتفاقيات، ورصد الانتهاكات التي ترتكب بالمخالفة لأحكامها، والعمل على مواجهتها ، ويُذكر من هذه الوثائق والنُّصُوص على وَجْهِ الخُصُوص، ما يأتي من أحكام:

أولاً: الأحكام المقرّرة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلّ القواعد الأوروبيّة للعمل

على الصّعيد الأوروبي، يكتسب هذا الموضوع أهميّة خاصّة ومتزايدة؛ حيث يشكّل مبدأ المساواة وعدم التمييز أحد العناصر الرئيسيّة المكوِّنة للحقوق والمبادئ الأساسيّة الّتي يقوم عليها النّظام الحقوقي للإتحاد الأوروبي[1]. والمشرّع الأوروبي قد توصَّلَ إلى إرساء أسس وقواعد واحداً من الأنظمة القانونية الأكثر دقّةً وضبطاً في العالم في إطار مكافحة التمييز والحدّ منه[2].

وقد وُقِّعَتْ في إطار نظام الإتحاد الأوروبي العديد من المعاهدات والوثائق الّتي تعالج مسألة المساواة وعدم التمييز بصيغة مباشرة و/أو غير مباشرة، ونذكر البعض ممّا وَرَدَ ضِمن أحكامها فيما يلي[3]:

= promote ; the obligation is to be discharged by methods appropriate to national conditions and practice ; and the objective is defined in terms which imply that it is likely to be attained progressively rather that immediately". *in: C. Wilfred Jenks, Op. cit., p. 76.*

[1] يتكون النظام الأوروبي لحقوق الإنسان من **ثلاث** (03) مستويات، وهي: **نظام مجلس أوروبا** (الّذي يتكوّن حالياً من **45** عضواً)، و**منظمة الأمن والتعاون في أوروبا** (الّتي تتكوّن من **55** عضواً)، و**الإتحاد الأوروبي** (الّذي يتكوّن حالياً من **25** عضواً).

للمزيد من التفاصيل، راجع:

*P.Manin, **Droit constitutionnel de l'union Européenne**, édition Pedone, Paris, **2004**, pp.**01-39**./ P. Rodiere, **Droit social de l'union européenne**, L.G.D.J./E.J.A., Paris, **1998**, pp. **08-15**.*

[2] فمُنْذُ **معاهدة روما** (الّتي وُقِّعَتْ في **1957/03/25**، ودَخَلَتْ حيِّزَ النّفاذ في **1958/01/01**)، ووُصُولاً إلى **معاهدة نيس** (الّتي وُقِّعَتْ في **2001/02/26**، ودَخَلَتْ حيِّز النّفاذ في **2003/02/01**)، و**الدّستور الأوروبي** (الّذي وُقِّعَ في **2004/11/29** بمدينة **روما**)، مُرُوراً **بمعاهدة ماسترخ** (الّتي وُقِّعَتْ في **1992/02/07**، ودَخَلَتْ حيِّز النَّفاذ في **1993/11/01**)، ومِن ثمّ، **معاهدة أمستردام** (الّتي وُقِّعت في **1997/10/02**، ودَخَلَتْ حيِّز النّفاذ في **1999/05/01**)، وانتهاءاً **بمعاهدة لشبونة** (الّتي وُقِّعت في **2007/12/13**)؛ عَمَدَتْ الدول الأوروبية إلى تعميقِ مفهوم ونطاق **مبدأ المساواة وعدم التمييز** كأحَدِ المبادئ الأساسيّة الّتي يقوم عليها **الإتحاد الأوروبي**.

*Ibid,**12**..*

[3] للمزيد من التفاصيل بشأن **القواعد الأوروبية للعمل**، راجع:علي عبد الرزاق الزبيدي وحسان محمد شفيق، مرجع سابق، ص ص.**114-116**.

1.أحكام الدستور الأوروبي

وَرَدَتْ صِياغةُ مبدأ المساواة وعدم التمييز ضِمن أحكام الدستور الأوروبي في العديد من المواطئ، ويُذكَرُ بهذا الخُصُوص[1]:

- وَرَدَ ضِمن **القسم الأول** من الدستور الأوروبي النصُّ بأنَّ الإتحاد أُسِّسَ على مبادئ احترام الكرامة الإنسانيّة والحريّة والديمقراطية والمساواة واحترام القانون. وأنَّ الهدف مِنْ إقرار هذه الأحكام هو العمل على ضمان العدالة والحماية الاجتماعية لأفراده جميعاً، والمساواة بين الرّجال والنّساء.(الدستور الأوروبي، القسم **الأوّل**/المادة **الثالثة/ف.03**) [2].
- وضِمن **القسم الثاني** من الدستور، وتحت عنوان: "**المساواة**"، أَوْضَحَ المشرّع الأوروبي المفهومَيْن الأساسيَّين اللّذين يرتكِزُ عليهما في محاربة التمييز: من حيث **تعميق مفهوم المساواة، أولاً**، و**محاربة التمييز، ثانياً**. من حيث حَظْر كلّ تمييزٍ مؤسَّس بشكلٍ خاصٍّ على الجنس، أو العرق، أو اللّغة، أو الدّين، أو المعتقدات، أو الآراء السّياسية... أو غيرها من الآراء، أو الانتماء إلى أقليّة وطنيّة، أو الثَّرْوَة، أو الولادة، أو الإعاقة، أو السنّ، أو المُيُول الجنسيّة.(الدستور الأوروبي، القسم **الثاني**، المادة **20** والمادة **21/ف.01**).
- وبيّن المشرّع الأوروبي في **القسم الثالث** من الدّستور، ضرورة وَضْعِ سياساتٍ وإجراءاتٍ تُحارب التمييز المؤسَّس على أساس الجنس، أو العرق، أو الأصل الإثني، أو الدّين، أو المعتقدات، أو الإعاقة، أو السنّ، أو المُيُول الجنسيّة. (الدستور الأوروبي، القسم **الثالث**، المادة **03**، والمواد **07** و **08** و**18**).

2. أحكام الاتفاقية الأوروبيّة لحماية حقوق الإنسان وحريّاته الأساسيّة

شكّلت **الاتفاقية الأوروبيّة لحقوق الإنسان**، على المستوى الأوروبي، نموذجاً متطوِّراً لِصَوْنِ وحماية حقوق الإنسان وإقرار مبدأ المساواة وحظر التمييز، وقَدْ وُقِّعَت الاتفاقية في **روما** بتاريخ: **1950/11/04**، وأصبحت سارية المفعول في **1953/09/03**، وهي تُعَدُّ نموذجاً يُحتذى به في مجال حماية حقوق الإنسان، وتطبيقها على جميع الأفراد الّذين يخضَعُون لقضاء الدول الأطراف دون أدنى تفرقةٍ، إعمالاً لحقِّ هؤلاء الأفراد في التمتُّع بهذه الحقوق على قَدَمِ المساواة .

وتتعلّق الاتفاقية **بالحقوق المدنية والسّياسية**، أساساً، وليست فيها أيّة إشارة إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية[3]. كما أنَّها لَمْ تنصّ، أيضاً، على الحقوق الجماعيّة: كالحق في تقرير المصير والحق في التنمية؛ حيث اهْتَمَتْ الاتفاقية بحقوقِ الفرد بالأساس، مِثْل: الحقّ في الحياة، وفي السّلامة الجسمانية، والحقّ في

---

[1] راجع:

P. Rodiere, Op.cit., pp. 20-30.

[2] راجع:

Conv. 850/53 , pp.1-253, Bruxelles, le 18/07/2003.

[3] لتلافي هذا القُصُور، تمَّ توقيع **الميثاق الاجتماعي الأوروبي** في مدينة "**توران**" بإيطاليا في **10/18 /1961**، ودخل حيّز التنفيذ في **26 /1965/02**، وهذا الميثاق اهتمَّ، أساساً، بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، مثل: الحقّ في العمل، والحقّ في التنظيم النقابي، والحقّ في أجرٍ عادلٍ، والحقّ في الخدمات الصحيّة والاجتماعية.

الانتقال، وعدم التعرّض للتعذيب أو لعقوبة حاطّة بالكرامة. إلى جانب الحقوق الّتي ترتَبِطُ بعلاقةِ الفرد بمجتمَعِهِ، مثل: الحقّ في الاجتماع، والحقّ في التعبير عن الرّأي، وحريّة الفِكْر والعقيدة. كما نصّت على حقوق الفرد في مواجهة القانون، مثل: الحقّ في الحريّة والأمان، وعدم القبض عليه وحبسِهِ إلاّ بالطُّرق القانونية، وحقِّهِ في عدم تعذيبِهِ أو تعريضِهِ لمعاملةٍ وَحْشِيّة[1].

وقد حَرُصَتْ الاتفاقية على كفالة المساواة في التمتُّع بهذه الحقوق لكافّة الأفراد دون تمييز[2]؛ حيث أكَّدَت المادة **14** ضرورة تأمين الحقوق والحريّات المُبَيَّنَة بهذه الاتفاقية دون أيِّ تمييزٍ، بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللّون، أو اللّغة، أو بسبب الدّين، أو الآراء السّياسية... أو غيرها من الآراء، أو الأصل القوميّ أو الاجتماعي، أو الانتماء إلى أقليّة قوميّة، أو بسبب الثّروة، أو الميلاد... أو أيِّ وَضْعٍ آخر[3].

3.أحكام الميثاق الاجتماعي الأوروبي

تَعْمَلُ الدول الأوروبيّة، وفقاً للميثاق، على أنْ تَضْمَنَ للعمّال جميعاً مجموعة الحقوق الأساسيّة في مجال العمل، وضمان تمتُّع هؤلاء العمّال بهذه الحقوق كلّها دون وجود أيِّ تمييزٍ يستَنِدُ إلى أَحَدِ المعايير التمييزيّة المحظُورة **كالعرق، أو اللّون، أو الجنس، أو اللّغة، أو الدّين، أو الرّأي السّياسي... أو غيره، أو الأصل القوميّ، أو المنشأ الاجتماعي، أو الحالة الصحيّة، أو الانتساب إلى أقليّة قوميّة، أو الميلاد أو أيِّ وَضْعٍ آخر**[4].

واعْتَبَرَ الميثاق **أنّ المُعاملة التمييزيّة القائمة على أساس مبرّر معقول، وموضوعي لا تُعَدُّ معاملةً تمييزيّةً حسب مفهوم أحكام الميثاق.**(الميثاق الاجتماعي الأوروبي، الجزء **05**، الفقرة– (**هـ**)–).

ومِنْ أهمّ الحقوق الواردة بالميثاق، **الحقّ في ظروف عملٍ عادلةٍ**، و**الحقّ في الكرامة أثناء العمل**، و**الحقّ في تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية في مجال التوظيف والمهن دون تمييزٍ بسبب الجنس بهدف ضمان المُمارسة الفعّالة للحقّ في تكافؤ الفرص**، و**الحقّ في مكافأة عادلة من حيث الاعتراف بحقِّ العمّال الرّجال**

---

[1] **الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان وحريّاته الأساسيّة**،(الديباجة والمواد **2**، **8**، **9**، **10** و **11**).

[2] وبالطّبع، فإنّ واضِعِي الاتفاقية لَمْ يقصُدُوا بالمساواة هُنَا، **المساواة المُطلقة** الّتي تَرْفُضُ أيّ تمييزٍ في المعاملة، مَهْماً تَكُنْ المُبرِّرات، وهذا ما أكَّدته **محكمة العدل الأوروبية**، في قضيةّ **اللّغات البلجيكية**، بخصُوصِ العلاقة بين المادة **14** من الاتفاقية والمواد الّتي تحدِّد حقوقاً أُخرى تكفُلُها الاتفاقية؛ حيث أنّ هذه المادة لا تحظُرُ التمييز في حدّ ذاتِهِ، في أيِّ نصٍّ، و إنَّما تَحْظُرُهُ فيما يتعلّق بالتمتُّع بالحقوق المقرّرة في الاتفاقية؛ حيث أشارت المحكمة إلى قبولها بعض أنواع المعاملة المختلفة، بشرط استنادها إلى مبرِّرات معقولة وموضوعيّة.

عبد العزيز محمد سرحان، **الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة**، القاهرة، دار النّهضة العربية، (دون سنة طبع)، ص. **319**.

[3] عَمَدَتْ الدول الأوروبية، إلى جانب ذلك، إلى تعزيز هذه الاتفاقية من خلال العديد من البروتوكولات المُلحقة بهذه الاتفاقية الّتي بَلَغَ عَدَدُهَا حتّى عام **1999** **اثنا عشر** (**12**) بروتوكولاً، أضاف العديد منها حقوقاً وحريّات جديدة غير تلك الّتي تمّ النصُّ عليها في النصِّ الأساسي للاتفاقية. وورد البروتوكول رقم:**12** بشأن **إقرار مبدأ عام لعدم التمييز**، وقد افتُتِحَ للتّوقيع في: **2002/04/11**. راجع:

*P. Rondière, **Droit social de l’union européenne**, L.G.D.J./E.J.A., Paris, 1998, pp. 48-55.*

[4] راجع:

*L. Samuel, **Droits sociaux fondamentaux (jurisprudence de la charte sociale européenne)**, 02ème édition, éditons du conseil de l’Europe, Strasbourg, **décembre** 2002, pp.25-26.*

والنّساء في المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. (الميثاق الاجتماعي الأوروبي، الجزء **05**، الفقرة- (**هـ**)-) [1].

ونصَّ الميثاق على **حقِّ العاملات في حماية خاصّةٍ**[2]، و**حقِّ العمّال ذوو المسؤوليات العائليّة في تكافؤ الفرص وفي معاملةٍ متساويةٍ**[3]، و**الحقُّ في حماية في حالة إنهاء التوظيف**، و**حقُّ الأشخاص المعوّقين في الاستقلال والاندماج الاجتماعي والمشاركة في حياة المجتمع**، و**حقُّ العمّال المهاجرين وأُسَرِهِم في الحماية والمساعدة**[4].

4. أحكام ميثاق الحقوق الأساسيّة للاتحاد الأوروبي

تمّ إصدار ميثاق الحقوق الأساسيّة للإتحاد الأوروبي، في شهر جوان عام **1999**، بهدف حماية كلّ الحقوق الممنوحة لمواطني الإتحاد الأوروبي[5]، بما فيها تلك الحقوق الّتي تعتمِدُ في أساسها على معاهدات حقوق الإنسان الأوروبية، الميثاق الاجتماعي الأوروبي، واتفاقيتا المجلس الأوروبي[6].

وأكَّدَ المشرّع الأوروبي في هذا الميثاق، قُدُسيّة الكرامة الإنسانيّة وضرورة احترامُهَا وحمايتها، وضرورة احترام الاختلاف الثقافي والدّيني واللّغوي[7].

وقد خصَّص ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي لعام **2000**[8]، الفصل **الثّالث** مِنْهُ ، تحت عنوان: "**المساواة**"، للنصِّ على أنَّهُ:" **يتساوى الجميع أمام القانون**"(المادة **20** من الميثاق)، وأنَّه:"**1- يُحظَرُ أيُّ تمييزٍ قائم على أيِّ سبب، مثل الجنس أو العرق أو اللّون أو الأصل العرقي أو الاجتماعي أو السّمات الأجنبيّة أو اللّغة أو الدّين أو العقيدة أو الرّأي السّياسي أو أيِّ رأيٍ آخر أو الانتساب إلى أقليّة قوميّة أو بسبب الممتلكات أو الميلاد أو الإعاقة أو السنّ أو التوجُّه الجنسي.**

2- في نطاق تطبيق المعاهدة الّتي تُنشِئ المجتمع الأوروبي، والمعاهدة بشأن الاتحاد الأوروبي، ودون الإخلال بالأحكام الخاصّة لتلك المعاهدات – يُحظَرُ أيَّ تمييزٍ على أساس الجنسيّة".(المادة **21** من الميثاق).

---

[1] راجع:

L. Samuel, Op.cit.,pp. **09-11.**

[2] الميثاق الاجتماعي الأوروبي،(الجزء **الأول** /ف. **09**).

[3] الميثاق الاجتماعي الأوروبي،(المادة **27**).

[4] الميثاق الاجتماعي الأوروبي،(المواد **15-19-24**).

[5] راجع:

***Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne**, J.O.n° C **364**, du **18/12/2000**, pp. **01-22**.*

وأيضاً: محمود شريف بسيوني، **الوثائق الدولية المعنيّة بحقوق الإنسان**، المجلد الثاني، دار الشروق ، القاهرة، **2003**، ص. **135**.

[6] وقد تَمَّ إصدار الميثاق مِنْ قِبَلْ **62** ممثل من الدول الأعضاء في الإتحاد الأوروبي، ولكن لَمْ يتمّ تبنّي الميثاق كمعاهدة نظراً لاختلاف وُجُهات النّظر بين الدول الأعضاء. ومع ذلك، فالبرلمان والمفوضية الأوروبيّة يُطالِبان أن يتمَّ تفعيلُهُ في معاهدة الإتحاد الأوروبي.

[7] ميثاق الحقوق الأساسيّة للاتحاد الأوروبي، (المواد **1**، **5**، **15**، **20**، **21**، **22**، **25**، **26**، **27**، **28**، **29**، **31**، **33**، **34** و**35**).

[8] حُرِّر **ميثاق الحقوق الأساسية للإتحاد الأوروبي** بمدينة "**نيس**"***Nice***) الفرنسية، في: **07 /12/ 2000**، عن **البرلمان الأوروبي** و**مجلس الاتحاد الأوروبي** و**اللّجنة الأوروبيّة**.

وتكفُلُ المادة **23** من الميثاق، **المساواة بين الرّجال والنّساء في كافّة المجالات، بما في ذلك الوظيفة والعمل والأجر**، ولا يَمْنَعُ مبدأ المساواة وعدم التمييز مِنَ المُحافظةِ أو مِنْ تبنِّي الإجراءات الّتي تكفُلُ مزايا معيّنة لصالِحِ الجنس الأقلّ تمثيلاً[1].

5.أحكام التوجيهات الأوروبية

تُشير الباحثة، بهذا الصّدد، إلى العديد من التوجيهات الأوروبية الصّادرة بهدف **إحلال المساواة ومحاربة التمييز في مجال العمل والتكوين المهني** ...وغيره، وتذكر من بينها:

أ- التوجيه الأوروبي رقم:**117/75** الصّادر بتاريخ: **1975/02/10**، المتعلّق **بإيجاد آليّة للتقارب بين التشريعات في دول المجموعة الأوروبية فيما يتعلّق بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين العمل الذُّكوري والعمل الأنثوي**[2].

ب- التوجيه الأوروبي رقم:**207/76** الصّادر بتاريخ: **1976/02/09**، المتعلّق **بمبدأ المساواة في المعاملة بين الرّجال والنّساء في مجال الدُّخول للعمل والتكوين والفرص المهنيّة وشروط العمل**[3].

جـ- التوجيه الأوروبي رقم:**79/78** الصّادر بتاريخ: **1978/12/19**، المتعلّق **بالمساواة بين الرّجال والنّساء في مجال الضّمان الصحّي**[4].

د- التوجيه الأوروبي رقم:**613/86** الصّادر بتاريخ: **1986/12/11**، المتعلّق **بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرّجال والنّساء الّذين يقومون بنشاطات تتعلّق بالعمل التّابع أو المستقلّ**[5].

هـ- التوجيه الأوروبي رقم:**97/96** الصّادر بتاريخ: **1996/12/20**، الّذي عدّل التوجيه الأوروبي رقم: **378/86** لعام **1986** المتعلّق بتطبيق **مبدأ المساواة في المعاملة بين الرّجال والنّساء فيما يتعلّق بنظام الضّمان الاجتماعي**[6].

---

[1] وقد شَمِلَ الفصل **الثالث** المُعَنْوَن "**بالمساواة**"، ضمن المواد من **20** وإلى **35**، منه، بالتطبيق العديد من الفئات، وهي: **النّساء، الأطفال، كبار السنّ وذوي الإعاقة.**

للمزيد من التفاصيل، راجع: ميثاق المعهد الدولي لحقوق الإنسان: **(الحقوق الأساسية للإتحاد الأوروبي)**، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة مينيسوتا، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ:**16/ 11/ 2013**:

http://www1.umn.edu/humanrts/arab/eu-rights-charter.html

[2] راجع:

*C.E.E.: Directive **117/75**, du **10/02/1975**, J.O.U.E. n° L **45** du **19/02/1975**, pp. **19-20**, art.**01**.*

[3] راجع:

*C.E.E.: Directive **207/76**, du **09/02/1976**, J.O.U.E. n° L **39** du **14/02/1976**, pp. **40-42**, art.**01**.*

[4] راجع:

*C.E.E.:Directive **78/79**, du **19/12/1978**, J.O.U.E. n° L **006** du **01/01/1979**, pp. **24-25**, art.**01-03**.*

[5] راجع:

*C.E.E.:Directive **86/613**, du **11/12/1986**, J.O.U.E. n° L **359** du **19/12/1986**, pp. **56-58**, art.**01**.*

[6] راجع:

*C.E.E.:Directive **96/97**, du **20/12/1996**, J.O.U.E. n° L **46** du **08/01/1997**, pp. **20-24**, art.**01**.*

و- التوجيه الأوروبي رقم:**80/97** الصّادر بتاريخ: **1997/12/15**، **المتعلّق بعبئ الإثبات في حالات التمييز المؤسّس على الجنس**[1].

ز- التوجيه الأوروبي رقم:**43/2000** الصّادر بتاريخ: **2000/06/29**، المتعلّق **بمحاربة التمييز المؤسّس على العرق أو الأصل العرقي(الإثني)** [2].

ح- التوجيه الأوروبي رقم:**78/2000** الصّادر بتاريخ: **2000/11/27**، المتعلّق **بمحاربة التمييز المؤسّس على الدّين أو المعتقدات أو على الإعاقة أو على السنّ أو على المُيُول الجنسي، في مجال التشغيل والعمل**[3].

ط- التوجيه الأوروبي رقم:**73/2002** الصّادر بتاريخ: **2002/09/23**، الّذي عدّل التوجيه الأوروبي رقم: **207/76** لعام **1976** المتعلّق **بمبدأ المساواة في المعاملة بين الرّجال والنّساء في مجال الدُّخول للعمل، والتكوين والفرص المهنيّة وشروط العمل**؛ حيث أضاف هذا التعديل التمييز المُستند **إلى المعيار الجنسي** و**المضايقة الجنسية** في مجال العمل، سواء منها المباشرة أم غير المباشرة[4].

ي- التوجيه الأوروبي رقم:**113/2004** الصّادر بتاريخ: **2004/12/13**، المتعلّق **بمحاربة التمييز المؤسّس على الجنس في مجال الولوج إلى التملك والخدمات والتزود بهذه الممتلكات والخدمات**[5].

مِنْ خِلال العَرْضَ المُختصرْ، أعلاه، يتَّضِحُ جليّاً الاهتمام البالِغُ الّذي حَظِيَتْ به مسائل **المساواة وحظر التمييز في العمل** على مستوى قوانين وأحكام الإتحاد الأوروبي؛ فبالرّغم مِنْ أنَّ عَرْضَنَا للبعضِ مِنهَا وَرَدَ بشكلٍ جدُّ مُختصرٍ، غير أنّ ذلك يعدّ كافياً للإقرار بأولويّة وتقدّم المشرّع الأوروبي في هذا الخصُوص، وأنّه أصبح يمتلك – من وِجهة النّظر التشريعية– إطاراً قانونياً، اعتبره جانب كبير من الفقه، هو الأفضل صياغةً وتناسقاً على مستوى العالم[6].

---

[1] راجع:

C.E.E.:Directive ***97/80*** *, du* ***15/12/1997****, J.O.U.E. n° L* ***14*** *du* ***20/01/1998****, pp.* ***06-08****, art.****01*** *et* ***04****.*

[2] راجع:

C.E.E.:Directive ***2000/43****, du* ***29/06/2000****, J.O.U.E. n° L* ***180*** *du* ***19/07/2000****, pp.* ***22-26****, art.****01****.*

[3] راجع:

C.E.E.:Directive ***2000/78****, du* ***27/11/2000****, J.O.U.E. n° L* ***303*** *du* ***02/12/*** *pp.* ***16-22****, art.****01.***

[4] راجع:

C.E.E.:Directive ***2002/73****, du* ***23/09/2002****, J.O.U.E. n° L* ***269*** *du* ***05/10/2002****, pp.* ***15-20****, art.****01*** *et* ***02****.*

[5] راجع:

C.E.E.:Directive ***2004/113****, du* ***13/12/2004****, J.O.U.E. n° L* ***373*** *du* ***21/12/2004****, pp.* ***37-43****, art.****01****.*

[6] للمزيد من التفاصيل، راجع:

M. Ducasse, A. Roset et L. Tholy, ***Code annoté européen du travail****, Groupe Revue Fiduciaire, Paris,* ***2002****, pp.* ***366*** *et ss.*

ثانياً:الأحكام المقرّرة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلّ القواعد العربيّة للعمل

يُمكن الإشارة إلى ثلاث وثائق أساسيّة على المستوى العربي، وهي: **دستور منظمة العمل العربية، الميثاق العربي لحقوق الإنسان**، ومن ثمّ، **الميثاق العربي للعمل.**

1.أحكام دستور منظمة العمل العربية

لَمْ يُشِرْ دستور منظمة العمل العربية، صراحةً، إلى مفهومي "المساواة" و"عدم التمييز" في المعاملة، ووَرَدَ التعبير على المبدأ من خلال نصوصٍ عامة وعبارات فضفاضة. وفي هذا المعنى، جاء في مقدِّمة الدستور، بأنَّه:" **إيماناً بأنّ العمل ليس سلعة، وأنّ من حقِّ القِوَى العامِلَة في الوطن العربي أنْ تعمل في ظُرُوفٍ أو شُرُوطٍ ملائمةٍ بكرامة الإنسان العربي. وبأنَّ لجميعِ البشر الحقّ في السّعي وراء رفاهيتِهِم الماديّة والرّوحية في حريّةٍ وفي ظروفٍ قِوَامُهَا تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية...**" [1].

2. أحكام الميثاق العربي لحقوق الإنسان

من أهمّ المبادئ الّتي حدَّدَها المشرّع العربي في هذا الميثاق، مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الأفراد أو بين الرّجال والنّساء؛ فلَمْ يَغْفَل الميثاق العربي لحقوق الإنسان[2]، التأكيد على مبدأ المساواة وعدم التمييز؛ حيث أَوْضَحَتْ
ديباجة الميثاق أنَّ مِنْ منطلقات اعتماد هذا الميثاق، تحقيق المبادئ الخالدة للدّين الإسلامي الحنيف والدّيانات السماوية الأخرى في الأخوّة والمساواة والتسامُح بين البشر، ورفض كافة أشكال العنصرية.

كما قرّر، أنَّ من بين أهداف الميثاق، إعداد الأجيال في الدول العربية لحياة حرّة ومسؤولة، في مجتمع مدني متضامِن قائمٍ على التلازم بين الوعيّ بالحقوق والالتزام بالواجبات، وتسُودُهُ قِيَمُ المساواة والتسامح والاعتدال.

هذا، وقد نصَّتْ المادة **الثالثة** من الميثاق ذاتِهِ، على تعهُّد كلّ دولةٍ طرف في الميثاق بأنْ تكفُلَ لكلِّ شخصٍ خاضِعٍ لولايتِهَا التمتُّع بالحقوق والحريات المنصوص عليها فيه، دون تمييزٍ بسبب العرق، أو اللّون، أو الجنس، أو اللّغة، أو المعتقد الدّيني، أو الرّأي، أو الفكر، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي، أو الثّروة، أو الميلاد، أو الإعاقة البدنيّة أو العقليّة[3].

---

[1] محمود شريف بسيوني، مرجع سابق، ص. **89**.

[2] اعتُمِدَ مِنْ قِبَلْ القمة العربية **السادسة عشر** (16) الّتي استضافتها **تونس** بتاريخ: **2004/05/23** *(ق.ق. 270. د. ع. (16) 23-5-2004)*. وقد اعتُمِدَ ونُشِر هذا الميثاق بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية رقم: **5427** المؤرخ في **15 سبتمبر 1997**، وعُهِدَ إلى الأمين العام للجامعة بدعوة الدول للتّوقيع والتّصديق عليه، ولم يدخل الميثاق حيّز التنفيذ لعدم تصديق عددٍ كافٍ من الدول عليه.

للمزيد من التفاصيل في هذا الشّأن، راجع: عدنان العابد ويوسف إلياس، **قانون العمل**، الطبعة الثّانية، شركة العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، **2009**، ص ص. **56-59**./ محمود شريف بسيوني، مرجع سابق، ص ص.**126** و ما يليها.

[3] محمود شريف بسيوني، مرجع سابق، ص. **129**.

وجاء التأكيد على أنّ الرّجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانيّة، والحقوق والواجبات، في ظلّ التمييز الإيجابي الّذي أقرّته الشّريعة الإسلاميّة والشّرائع السماوية الأخرى، والمواثيق النّافذة لصالح المرأة. وتتعهّد تبعاً لذلك، كلُّ دولةٍ طَرَفْ باتّخاذ كافّة التّدابير اللّازمة لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعليّة بين النّساء والرّجال في التمتُّع بجميعِ الحقوق الواردة في هذا الميثاق، وما قرَّرته المادة **الرابعة** في فقرتها الأولى، بأنْ تلتزِمَ الدول الأطراف، فيما تتَّخِذُهُ من تدابيرٍ لمُواجهة حالات الطوارئ الاستثنائيّة الّتي تُهدِّد حياة الأمّة، والمُعْلَنْ قيامُهَا رسميًا، بألاّ تنطوي على تمييزٍ يكون سَبَبُهُ الوحيد هُوَ العرق أو اللّون أو الجنس أو اللّغة أو الدّين أو الأصل الاجتماعي.

وأكدّ الميثاق، أعلاه، على مبدأ المساواة وعدم التمييز، كمبدأ عام حاكم ضِمن أحكام المادة **11** منه، بتقريره أنّ "**جميع الأشخاص متساوون أمام القانون، ولهم الحقّ في التمتُّع بحمايتِهِ دون تمييزٍ**".

وفي المعنى ذاتِهِ، قرّرت المادة **34** من الميثاق، أنَّ العمل حقٌّ طبيعيٌّ لكلِّ إنسانٍ دون تمييزٍ لأيِّ سببٍ[1]. وفي مقامٍ آخر، يؤكِّدُ الميثاق بأنَّ لكلِّ عاملٍ الحقُّ في التمتُّع بشُروطِ عملٍ عادلةٍ ومُرضِيَة تُؤمِّن الحُصُول على أجرٍ مناسبٍ لتغطيةِ مطالبِ الحياة الأساسيّة له ولِأُسرتِهِ.

كما أكّدَ الميثاق مَنْعَ التمييز بين الرّجل والمرأة في مجال الاستفادة الفعليّة من التّدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل والأجور عند تساوي قيمة العمل ونوعيتِهِ، والحقّ في حريّة تكوين الجمعيات أو النقابات المهنيّة والانضمام إليها، والحقّ في الإضراب، والحقّ في مستوى معيشي كافٍ للعامِلِ ولِأُسرتِهِ يُوفِّرُ الرّفاهية والعَيْشَ الكريم، والحقّ في الضّمان الاجتماعي والرّعاية الصحيّة[2].

3. أحكام الميثاق العربي للعمل

وَعْياً بأهميّة **العمل** كقيمة إنسانيّة لتحقيق أهدافٍ معيّنةٍ ومحدّدة في مجالات التّنمية الاجتماعية والاقتصادية، سَعَتْ حكومات الدول أعضاء جامعة الدول العربية أثناء المؤتمر الأوّل لوزراء العمل العرب، الّذي انعَقَدَ في **بغداد** بتاريخ: **12 جانفي 1965**، لتجسيد ذلك التعاوُن في شَكْلِ إقرار المؤتمر للميثاق العربي للعمل؛ والّذي ينصُّ على

قيام منظمة عمل عربية ثلاثية التكوين[3]، يشترك في عضويتها كلٌّ مِنَ الحكومات العربية وأرباب العمل وممثلي العمل[4]. كما أقرّ المؤتمر، كذلك، دستور المنظمة الّذي يحدِّد مبادئها، أهدافها وأجهزتها.

ولَمْ يُشِرْ المشرّع العربي في هذا الميثاق، صراحةً، إلى مبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل، بَلْ أكَّدَ هذا المبدأ من خلال نصوصٍ عامة وعبارات فضفاضة [5]؛ فقَدْ جَعَلَ الميثاق العربي للعمل من بين أهدافه تحقيق

---

[1] محمود شريف بسيوني، مرجع سابق، ، ص.**130** .

[2] الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المواد (**1**، **3**، **5**، **10**، **11**، **12**، **14**، **20**، **21**، **22**، **30**، **31**، **32**، **34**، **35**، **36**، **37**، **38**، **39** و **40**).

[3] المادتين **13** و **14** من الميثاق العربي للعمل.

[4] المادة **15** من الميثاق العربي للعمل.

[5] محمد عرفان الخطيب، (**مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن – الحماية القانونية–**)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد: **25**، العدد:**02**، جامعة دمشق، **2009**، ص ص.**370**-**371**.

العدالة الاجتماعية ورَفْعِ مستوى القِوَى العامِلَة في الدول العربية، فضلاً عن العمل المُشترك بين الدول العربيّة على التعاون الكامِل في الشُّؤون العمّالية بُغْيَة العمل على إرساء دعائِمِها على أساسٍ مِنَ التكامُلِ بين هذه الدول[1].

وهكذا، قدّمتْ الباحثة من خلال مدخلٍ عامٍ للدراسة، جملةً من المفاهيم والأحكام الأساسيّة ذات الصّلة بموضوع الدراسة. وكان مسعاها في ذلك رفع الغموض واللّبس الّذي يشوب الموضوع في إطاره المفاهيمي، والتمهيد للدراسة حتّى يسهل على المتصفّح لمضمونها فهم الموضوع واستيعاب الأحكام والخلاصات الواردة بها.

وقد توصّلت الباحثة من خلال عرضها البسيط إلى إدراك مدى التداخل والتّفاعل الحاصل بين مفهومي "المساواة" و"عدم التمييز". وهي حقيقةٌ أدركها المجتمع الدولي ككلّ، وكرّستها المنظمة الدولية للعمل تدريجيّاً من خلال ما اعتمدته من قواعد ومستويات دولية للعمل.

وقد تبيّن للباحثة من خلال هذا التقديم، أنّ الوثيقة الأساسيّة الّتي تناولت مبدأ المساواة وعدم التمييز بالتنظيم – ويُعنى بها الاتفاقية رقم: **111** للعام **1958**– لم تشتمل تحديداً دقيقاً لمضمونه ونطاق تطبيقه، لا من النّاحية الشّخصيّة ولا من النّاحية الموضوعيّة، الأمر الّذي يُثير التساؤل التّالي: **هل حدّدت القواعد الدولية للعمل نطاق مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام على نحوٍ شاملٍ يُحقّق الأمن والاستقرار لكافّة فئات العمّال وفي جميع مراحل نشاطهم المهنيّ؟**

وبحسب تقدير الباحثة، إنّ ترك المسألة دون توضيحٍ سوف يؤدّي إلى إضعاف مركز المنظمة الدولية للعمل والتّشكيك في فعاليّتها. ومنه، وَجَبَ التفصيل في نطاق مبدأ المساواة وعدم التمييز من النّاحيتين الشخصيّة، وكذا، الموضوعيّة، حتّى يتسنّى فهم الموضوع والخروج بأحكامٍ وخلاصاتٍ موضوعيّة.

[1] المواد (**1**، **2**، **4**، **6**، **8**، **9** و**10**) من الميثاق العربي للعمل.

الباب الأول:

النّطاق الشّخصي لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام

يقوم أيّ مجتمع إنساني على فكرة التنوّع، ويُعرّف "التنوّع"، بشكلٍ عام، على أنّه:" **مجموعة القِيَم والمواقف والنّظرات الثقافية والمعتقدات والانتماء الإثني والميل الجنسي والمهارات والمعرفة والخبرات الحياتية التي يتمتع بها أفراد يشكّلون أيّ مجموعة محدّدة من السّكان**"[1].

وينطبق هذا التعريف العام في مكان العمل، ويفترض بشكلٍ أساسيٍّ، قِيام فوارق بين العمال مثل اختلاف الجنس، النوع الاجتماعي، العرق، الإثنية، السنّ، القدرة البدنية والعقلية، الطبقة الاجتماعية والاقتصادية، اللّغة، الدين، القومية، التعليم، الميل الجنسي، الوضع العائلي، الوضع الصحي...وغيره. ويمكن لهذه الاختلافات أن تكون مرئيةً أو غير مرئيةٍ. وهي تُؤثر في قُدرات الفرد، وقيَمه، ومُعتقداته، ومَواقفه وسلوكياته داخل وخارج أماكن العمل.

ومنه، تفترض المُقاربة المَبنيّة على التنوُّع الاجتماعي الاعتراف بهويّة جميع العمّال الجنسية، الفيزيولوجية، والثقافية وممارساتهم الدينية وقدراتهم اللّغوية وأصولهم العرقية...وغيرها من الخصائص، ومنحها الاحترام الذي تستحقه. ممّا يفترض التعريف بمختلف حاجات القوى العاملة، ووجوب اعتماد السّياسات مع مراعاة الحاجة إلى تحقيق المساواة ومنع التمييز في التوظيف وفي الاستخدام.

وقد شكّل مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام الرّكن الأساسي لنشاط المنظمة الدولية للعمل منذ نشأتها، وهو يمثّل جزءاً لا يتجزأ من برنامج العمل اللّائق الذي اعتمدته المنظمة، والّذي يَقضي بتعزيز العمل اللّائق والمُنتج في جوٍّ من الحريّة، المساواة، الأمن والكرامة البشرية، وهو ما يتأصّل في الأهداف الإنمائية للألفية.

استناداً للطّرح أعلاه، يثور التساؤل التالي: **هل توصّلت المنظمة الدولية للعمل من خلال وظيفتها التشريعية، إلى وضع وإرساء أسس منظومة قاعدية شاملة لجميع فئات العمال، تضمن لهم المساواة عند التوظيف وأثناء الاستخدام وتَنْفي أيّ مُعاملة تمييزية قائمة على اعتبارات شخصيّة لا موضوعية؟**

وللإجابة على التساؤل المطروح أعلاه، ولاستحالة الإلمام بكافة فئات العمّال المعنيّة بالتمييز، والتي حظيت باهتمام المنظمة الدولية للعمل، ارتأت الباحثة اعتماد خطّة ثلاثية، وتناول الموضوع ضمن ثلاثة فصول أساسيّة؛ حيث تتطرّق الباحثة ضمن **الفصل الأول**، بنوع من التفصيل والتعمّق، لمضمون **القواعد الدولية للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس معيار الخصائص الجنسيّة**. بينما انصبّ تركيز الباحثة ضمن **الفصل الثاني** على دراسة **القواعد الدولية للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس معيار الخصائص**

---

[1] راجع:

*European Commission :(**One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men**), Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Luxembourg, **1998,p.18.***

الجسدية و/أو الذهنيـة. كما ارتأت الباحثة تخصيص **الفصل الثالـث** لدراسـة **القواعد الدوليـة للعمـل المقـرّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس معيار الخصائص الاجتماعية.**

الفصل الأول:

القواعد الدولية للعمل المقرِّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس معيار الخصائص الجنسيّة

يُعدّ التمييز على أساس الجنس شكلاً أساسياً من أشكال التمييز، وقد كان مِحوَر اهتمام الأسرة الدولية منذ الحرب العالمية الأولى. وقُررّ أنّه لا يمكن للسّلام الشّامل والدّائم أن يسْتَتِبّ إلاّ على أساس العدالة الاجتماعية، وهذا ما ورد في ديباجة دستور المنظمة الدولية للعمل **(1919)**. وفوراً بعد الحرب العالمية الأولى، تمّ التركيز على مبدأ حماية المرأة ومبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية باعتبارهما مجالين يستوجِبان العمل الفوري. وذلك، ما جاء التّأكيد عليه ضمن **إعلان فيلادلفيا (1944)**.

فحقوق المرأة العاملة جزء لا يتجزأ من القِيَم والمبادئ والأهداف التي تقعُ في صلب اختصاص المنظمة الهادف إلى إعلاء العدالة الاجتماعية والعمل اللّائق، أي العمل ذا الأجر المُنصِف والمُنتِج، والّذي يتمُّ ضِمن معايير الحريّة، العدالة، الأمن والكرامة.

وفي حين مازالت تلتزم المنظمة بهذا الهدف، إلاّ أنها بدّلت مقاربتها لهذا الموضوع على غرار التطوُّر الحاصل في أدوار كلّ من الرّجال والنساء داخل المجتمع، فأدخلت تغييرات جِذريّة على النّظرة إلى "الحصّة التقليدية" من العمل المأجور والعمل العائلي غير المأجور.

ولم تكتفِ المنظمة بالردّ على هذه التغييرات الاجتماعية، وإنمّا تولّت أيضاً، دوراً قيادياً في رسمِ مستقبل أكثرَ إنصافاً في عالم العمل عن طريق:

- تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال القواعد الدولية للعمل؛
- تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال التعاون الفني حول العالم؛
- تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال إدارة المعلومات ذات الصلة ونشرها وتشاركها.

وعَرَف مفهوم التمييز على أساس الجنس في نهاية الألفية الماضية، تطوراً في الشّكل والمضمون، وتحت تأثير العديد من التشريعات، توسّع هذا المفهوم لِيشمُل كلاًّ من التمييز بين المرأة والرجل، وكذا، التمييز على أساس الميول الجنسي، وهو من أكثر أسباب التمييز المُعترف بها حداثة.

وتتناول الباحثة ضمن المبحثين التّاليين، دراسةً تفصيليةً لِمختلف **القواعد المقرّرة على أساس الطّبيعة الجنسيّة (المبحث الأول)**، وكذا، **القواعد المقرّرة على أساس المَيْل الجنسي (المبحث الثاني)**.

المبحث الأول:

القواعد المقرِّرة على أساس الطبيعة الجنسيّة

يُعدّ التمييز ضدّ المرأة من أهم أشكال التمييز التي عرفها العالم عبر تعاقب العصور؛ وقد عاشت المرأة في الأحقاب القديمة السّابقة على الإسلام عيشة الإنسان المستذل، فهي تابعة للرّجل وليست لها أيّة حقوق مدنية أو دينية[1]. وتمتّعت المرأة، في ظلّ الإسلام، بالأهليّة الكاملة، فهي إنسان مَوْفُور الكرامة، وعلى قدم المساواة مع الرّجل[2].

وارتبط خروج المرأة إلى سوقِ العمل، بشكلٍ واسعٍ، بالثّورة الصناعية في تاريخ العالم المعاصر؛ حيث ظهرت المصانع الكبيرة واستوعبت أجناساً كثيرة من الأُجراء من الجنسين، وتفاقم الوضع خلال الحربين العالميتين الأولى والثانية نتيجة الاستغلال البشِع للمرأة وتردِي أحوالها لدرجة الموت[3]. الأمر الذي أدّى إلى ظهور عدّة تيارات فكرية تُدافع عن المرأة وتُندّد بحقِّها في المساواة والحماية وعدم التمييز، تبنّتها العديد من المواثيق الدولية؛ فقد أقرّ القانون الدولي العام حقّ المرأة في العمل ومساواتها بالرّجل، بل إنّه في مجال العمل منح المرأة مزايا وحماية تمييزية تتفق مع طبيعتها الأنثوية من حيث الحمل والولادة والمسؤوليات العائلية[4].

والواقع، أنّ حق المرأة في العمل ومساواتها بالرّجل بات من حقوق الإنسان التي يجب أن تتمتّع بها النساء في كافة أنحاء العالم، وهذا ما أكدّ عليه **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان** لعام **1948**[5]، وأخذ به **العهد الدولي للحقوق**

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **مكانة المرأة في العصور التّاريخية القديمة والقرون الوسطى**، راجع: علي رمضان محمد زبيدة، **(النظرية العامة للحماية القانونية لحقوق الإنسان في القانونين اللّيبي والمغربي – دراسة مقارنة بالشريعة الإسلامية)**، رسالة دكتوراه ، جامعة محمد الخامس، الرباط– أكدال، **1997**، ص ص.**67** و**68**./ حسنين المحمدي بوادي، **حقوق المرأة بين الاعتدال والتطرف**، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، **2004** ، ص ص.**10-40**./ منتصر سعيد حمودة، **الحماية الدولية للمرأة: دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، **2009**، ص.**156**.

[2] فالقرآن الكريم يواجهنا في أكثر من نصٍ مؤكِداً فيه على تكامل دوري الذّكر والأنثى لإنفاذ سنّة الله في خلقه، ومن ذلك قوله عزّ وجلّ: **"فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُم أَنِّي لاَ أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكرٍ أَوْ أُنْثَى بَعضُكُم مِنْ بَعْضْ فَالذِّينَ هَاجَرُوا وَأُخرِجُوا مِنْ دِيَارِهِم وَأُذُو فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لأُكَفِرَنَّ عَنْهُمْ سَيِئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الأَنْهَار ثَوَاباً مِنْ عِنْدِ اللهِ وَاللهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابْ"** (سورة آل عمران، الآية **195**). وقوله تعالى: **"وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَئِكَ يَدْخُلُونَ الجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا"** (سورة النساء، الآية **124**).

ويُساوي الإسلام بين المرأة والرّجل في الأجور، ومِصداقاً لذلك، قوله تعالى: **" لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِمّاَ اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِمّاَ اكتسَبْنَّ"** (سورة النساء، الآية **22**).

للمزيد من التفاصيل، راجع: شحاته أبو زيد شحاته، **(مبدأ المساواة في الدساتير العربية)**، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، **2001**، ص ص. **22-31**.

[3] عمر تيزاوي، مرجع سابق، ص.**274**.

[4] خالد مصطفى فهمي، **حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي (دراسة مقارنة)**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، **2007**، ص ص. **10** وما يليها.وأيضاً:

*I.L.O. : **ABC of women worker's rights and gender equality**, I.L.O.,Geneva,**2000**, pp.**08** et ss.*

[5] ونصّت في هذا المعنى، المادة **23** من **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948** على أنّه: **"لجميع الأفراد، دون أيّ تمييز، الحق في أجرٍ متساوٍ عن العمل المتساوي"**. وقد عَلّق على نص المادة **23**، أعلاه، الأستاذ **"منتصر سعيد حمودة"**، قائلاً: **"يُستفاد من نص هذه المادة، أنّ هذا الإعلان قد ساوى بين الرّجل المرأة في حق العمل؛ حيث أنّ لفظ "الأفراد" لا يقتصر معناه على الرّجال، فقط...وطَالَبَ نَص المادة أيضاً، بالمساواة بين الجنسين ليس فقط في فرصة العمل، ولكن،أيضاً، في العائد منه، وهو الأجر، بشرط موضوعي، وهو المساواة في طبيعة العمل ذاته".**

الاقتصادية، الثقافية والاجتماعية لعام **1966**[1]، وكذلك **إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة** لعام **1967**[2]، لتمثّل **الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة** لعام **1979**[3]، النّص الأساسي المعتمد عليه في مجال حقوق المرأة في الوقت الحالي[4]. وخِلال **المؤتمر العالمي الرّابع للمرأة**، الّذي عقدته الأمم المتحدة في "**بكين**" عام **1995**، اعتمدت وفود الحكومات من **189** دولة، بالإجماع، **إعلان ومنهاج عمل "بكين"**[5].

وجاء التنظيم القانوني **لحقوق المرأة في العمل على الصّعيد الدولي**، مرافقاً لنشأة المنظمة الدولية للعمل الّتي أدرجت بنوداً متّصلة بهذه الحقوق على جدول أعمال دورات المؤتمر الدولي للعمل المتعاقبة ابتداءاً من الدورة **الأولى** المنعقدة عام **1919**؛ حيث أثمرت مناقشات المؤتمر إقرار العديد من الاتفاقيات التي تضمّنت حقوق المرأة في العمل.

وبين الدورة **الأولى** للمؤتمر الدولي للعمل، ودورته **الثامنة والثمانين(88)** المنعقدة عام **2000**، كان الموضوع المشترك الذي نُوقش ضِمن جدول أعمالهما، ذي صلة بحماية المرأة العاملة. ويُمكن إحصاء ما لا يقلّ عن **40** اتفاقية وتوصية صادرة عن المنظمة، تناولت موضوع حماية عمل المرأة وتنظيمِه بطريقة مباشرة وغير مباشرة.

= راجع: منتصر سعيد حمودة، مرجع سابق، ص.**157**.

[1] وأكدّ العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، الثقافية والاجتماعية (**1966**)، على حقّ المرأة في العمل في القسم **الثالث** منه، حينما نصّت المادة **06** على حقّ كلّ فرد (ذكراً أم أنثى) في العمل الّذي يضمَنُ أن تكون أمامه فرصة كسب معيشته. وجدير بالذّكر، أنّ العهد محلّ البحث قد اهتمّ بوضع ضوابط العمل في إطار المادة **07** منه. وعلّقَ على مضمون نص المادة **07**، أعلاه، الأستاذ "**منتصر سعيد حمودة**"، بالقول: "**يتّضح أنّ الاتفاقية قد ساوَت بين النساء والرّجال في حقّ العمل، بدءاً من شروط اختيار العمل، أو التّساوي في الأجر بالنسبة للأعمال المتساوية في القيمة، أو الترقية، دون النّظر لاختلاف الجنس بين المرأة والرّجل**".

المرجع نفسه، ص.**159**.

[2] راجع: نص المادة **العاشرة** من **إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة لعام 1967**.

[3] رغم أنّ **إعلان القضاء على التمييز ضدّ المرأة لعام 1967**، قدّم جهداً مُميّزاً وملموساً لِلُجنة مركز المرأة التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لهيئة الأمم المتحدة؛ إلاّ أنّ عدم توافر القيمة القانونية الملزمة له كان وراء الحاجة الضرورية لإيجاد اتفاقية دولية تتمتّع بقوّة الإلزام القانوني في مجال القضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة في شكلِ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: **180** للدورة رقم: **34** لتاريخ **18** ديسمبر **1979**، وأُطلِق عليها: "**إعلان حقوق المرأة**"،

راجع: نفين القواف، (**التمييز في أجور النساء... انتهاك لحقوق المرأة**)، موقع الإنترنت المطلع عليه بتاريخ: **2010/04/18**:
http://www.womengateway.com

[4] وعلّق الدكتور "**أعمر يحياوي**" على مضمون **اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة**، بالقول:"**خلافاً للنصوص الدولية الأخرى لحقوق الإنسان، لم تكتفِ اتفاقية إلغاء كلّ أشكال التمييز اتجاه النساء (1979) بإلزام الدول الأطراف بتكريس حقوق المرأة نظرياً. ما دام التمييز إزاءها لم يختفِ في الواقع بعد، بل ألقت على عاتقها واجب "تبني"...إجراءات مؤقتة خاصة التي تهدف إلى التعجيل في إقامة مساواة واقعية بين الرّجال والنساء...**"

أعمر يحياوي، (**الإجراءات الإيجابية، أيُّ حلٍّ لمعالجة اللّامساواة الفعليّة بين الرّجل والمرأة؟**)، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد:**01**، **2008**، ص.**204**.

[5] تمّ تبني **إعلان ومنهاج عمل "بكين"**، بالإجماع، في **15** سبتمبر **1995** من قبل الحكومات المشاركة في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة، ثمّ اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في **08** ديسمبر **1995** (***A/RES/50/42***).

الأمم المتحدة: (**بيان اجتماع التنوّع الجنسي**)، لجنة الأمم المتحدة المعنيّة بوضع المرأة، الدورة رقم: **49**، المنعقدة بتاريخ:**10** مارس **2005**. الوثيقة رقم: (***E/CN*.6/2005/11**) .

وإنّ قراءة متأنّية للعديد من القواعد الدولية الصّادرة عن المنظمة، بهذا الخصوص، سوف تُبرز خصوصية تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلّ المنظمة؛ حيث يقتضي تحقيق المساواة تبنّي جملة من الإجراءات الإيجابيّة، ومرجعيّة هذا المنهج الاستثنائي، تَكمُن في أنّ وضعيَّة المرأة العامِلة تختلف كثيراً عن وضعيَّة الرّجل العامل، لسببين اثنين: **أولهما**، أنّ الجُهد البشري غالباً ما يكون هو محلّ عقد العمل، وكذلك تكون القوّة الجسمانية للأجير ولياقته صِحياً مَوضِع اعتبار عند التوظيف وفي الاستخدام. والمرأة حَبَاها الله بطبيعة وتكوين فيزيولوجي ضعيف مقارنةً بالرّجل. و**ثانيهما**، أنّ المرأة تحمِل رسالةَ الأمومة وتربية الأجيال، فكان لابدَّ من مراعاة هذه الفوارق وإفراد أحكام خاصة بها، تتعلّق بنَوع العمل الّلائق بها وعدد ساعات العمل اليوميّة وأوقات الرّاحة، بما في ذلك إجازة الأمومة وفترة الإرضاع.

ولهذه الاعتبارات، وأخرى، جاءت القواعد الدولية الصّادرة عن المنظمة مؤسَّسة من زاويتين[1]: أ. قواعد دولية للعمل مقرِّرة لأحكام حمائية لعمل المرأة تتميَّز فيها إيجابياً عن فئة الرّجال بقواعد خاصّة[2]، **ب**- قواعد أخرى، مقرِّرة لأحكام تنظيميّة لعمل المرأة تتساوى فيها مع فئة الرّجال[3].

وسوف تُحاول الباحثة بَحْثَ ودراسة مسألة **المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في ظلّ النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية لعمل** ضمن المطلبين التّاليين:

---

[1] وعبّر عن ذلك الأستاذ "**سيرفاي**" (***J.M.Servais***) بالقول:

« ***Deux objectifs ont inspiré l'O.I.T., dés sa fondation, dans le domaine du travail féminin, ils figurent l'un et l'autre dans sa constitution. D'une part, la protection des femmes est citée parmi les améliorations qu'il est urgent d'apporter aux conditions de travail. Le principe y est ,d'autre part, affirmé du salaire égal pour un travail de valeur égale.***

Cette double approche: protéger spécialement les travailleuses, leur accorder les mêmes droits qu'aux travailleurs, a guidé les activités de l'O.I.T. à ce sujet… le premier groupe de normes peut concerner des garanties supplémentaires accordées à toutes les travailleuses; elles traitent de l'interdiction ou des limitations de l'emploi des femmes à certains travaux ainsi que du temps de travail et des facilités à leur accorder (sièges, salles de repos), elles portent également sur les garanties accordées à la travailleuse en tant que mère ou future mère (protection de la maternité…

Le deuxième groupe d'instruments concernant les travailleuses tend à réaliser une égalité effective de chances et de traitement avec leur collègues masculins ».*in* :

J.M. Servais, ***Normes internationales du travail****, Op. cit., pp.****124-125****.*

[2] أثارت مسألة **التمييز الإيجابي** للمرأة في مجال العمل بِحكم قدراتها الجسديّة ووظيفتها الإنجابيّة، جدلاً فقهياً حادًا في مطلع القرن العشرين، وبالضّبط في "أستراليا" وفي" دول أوروبا الشّمالية"؛ فقد شمِلت تشريعات العمل الأولى الّتي صدرت في هذه الدول، حماية خاصّة للمرأة العاملة وحماية للأمومة، وذلك بالرّغم من آثار هذه الأحكام على ميزانية أرباب العمل والمؤسسة الصّناعية آنذاك. وطُرِحَ السؤال التالي: **حماية الأمومة والوظيفة الإنجابيّة للمرأة، أم تحقيق المساواة المُطْلَقَة بين العمّال والعاملات؟**

للمزيد من التفاصيل في هذا الشأن، راجع:

J.M. Servais, ***Droit en synergie sur le travail****, éléments de droit international et comparé du travail, éditions Bruylant, Bruxelles,****1997*** *, pp.****124*** *et ss.*

[3] وقد وردت الإشارة، ضِمن القرار الذي اتخذه المؤتمر الدولي للعمل في دورته **التسعين(90)**، يوم **19** جوان **2002**، بشأن **العمل الّلائق والاقتصاد غير المنظّم**، إلى أنّ: "**الحقائق المتقدّمة، تُؤشّر بوضوح أنّ أكثر من نصف النساء العاملات يعملن في أنشطة لا تتمتع بالحماية القانونية المتمثّلة بالخضوع لأحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، فيعْمَلن في ظلِّ شروطِ عملٍ بالغةَ القسوة، ويتقاضَيْن أدنى مستويات الأجور، وهذا يؤثّر سلباً في استقرار مداخِلِهنَّ وتطور كفاءتِهنَّ**".

المكتب الدولي للعمل: **(العمل الّلائق والاقتصاد غير المنظم)**، البند الرّابع من قرار المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**90**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2002**، ف.**16**.

المطلب الأول:

المرأة والتمييز الجنسي في سوق العمل

شَـهِدتْ العقـود الماضـية اهتمامـاً خاصـاً بـالمرأة علـى المسـتوى الـدولي نتيجـة زيـادة الـوعي بأهميّـة المـرأة كعُنصر وشريك فاعل في التّنمية، فلا يُمكن أن تكون هناك تنميةً شاملةً دون مشاركة كلّ من المرأة والرّجل على قدمٍ من المساواة ودونما تمييز[1].

غيـر أنّ الزّيـادة الكمّيـة فـي مشـاركة المـرأة الاقتصـادية لـم تقابلهـا عمومـاً تحسـينات نوعيّـة أو ظـروف عمـل أفضـل أو تحقيـق تكافؤ فـي الفرص وفـي الاستخدام، وبالتّـالي، لا تزال المرأة تُواجه بالنّسبة للرّجل معايير غير متكافئة سواء في التدريب أو إعادة التدريب أو الاستخدام، كما نلاحظ ترَكُّز المرأة في مجال ضيِّق من قطاعات ووظائف لها طابع أنثوي، وأجراً غير متساوٍ لعمل متساوي، ومشاركة غير متكافئة في صنع القرار الاقتصادي، فضلاً عن مشاطرة غير متكافئة لمسؤوليات العائلية، وتوقعات مهنيّة غير متكافئة وإمكانية أكبر في أن تكون عاطلة عن العمل وتُعاني من الفقر[2].

استناداً لذلك، سوف يتمُّ إعطاء **نظرةً شاملةً لِموقِعِ المرأة في سوق العمل والتّحديات الّتي تُواجهها**، ضمن فروع البحث التّالية، مع التركيز على ظاهرة **التمييز الجنسي** أو ما يسمى **بالحرمان التراكمي**[3].

الفرع الأول:

مكانة المرأة في سوق العمل

من الواضح أنّ مبدأ دمج المرأة في كافّة مراحل عمليّة التّنمية باتَ يحظى بقبول حكومات العالم بأسرِهِ، وقد تجلّت أهميّة إسهام المرأة في تحقيق الأهداف القوميّة الاقتصادية والاجتماعية من خلال **مؤتمر الأمم المتحدة** الّذي عُقد في "**مكسيكو**" عام **1975** بمناسبة السنة العالمية للمرأة، وأُلقِي الضّوء على هذا الموضوع إبّان

---

[1] ويقول في هذا الشّأن الأستاذ "**أحمد حسن البرعي**"، كالآتي: "**تُشارك المرأة في عملية التّنمية وتتحمل مسؤولية ما تَفرِض عليها الواجبات الاقتصادية؛ ...ولا تزال مشاركة المرأة محدودة، ويعود ذلك إلى بعض الظّروف والأوضاع الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية وما يُصاحبها من تقاليد وعادات سبَّب البعض منها تحيُّزاً ضدَّ الإناث في بعض نواحي الحياة خاصةً في المناطق الريفية، ما أدى إلى نشوء فجوة نوعيَّة بين الإناث والذكور يلزم العمل على تضييقها والقضاء على العوامل المسبِّبَة لها**".

أحمد حسن البرعي، (**تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية**)، مجلة اتحاد الجامعات العربية، القاهرة، العدد:**04**، أكتوبر **1996**، ص.**26**.

[2] خالد مصطفى فهمي، **حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي (دراسة مقارنة)**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، **2007**، ص ص. **171-173**. وأيضاً:

*I.L.O. : **ABC of women worker's rights and gender equality,** Op.cit., p.***08**.

[3] تقوم نظرية **الحرمان التراكمي** في سوق العمل على **الفصل العمودي** و**الفصل الأفقي**؛ ويُقصد **بالفصل العمودي** بين المرأة والرّجل تصنيف الوظائف بحسب تدرّجها في الهرم الوظيفي، وحصر المرأة في الوظائف الدّنيا وحرمانها من تقلّد مناصب عليا، بينما يقوم **الفصل الأفقي** في الوظائف، أساساً، على استبعاد المرأة وتفضيل الرّجل في الوظائف من الدّرجة الواحدة. راجع:

*R.Anker,**Gender and jobs sex segregation of occupations in the world, I.L.O.**, Geneva, **1998**, pp.**63-64**.*

المؤتمرات القُطرية والدولية بعد ذلك، وصولاً إلى **بكين** وما بعد **بكين**، وأصبح عدم أخذ المرأة في الاعتبار عند التخطيط للتّنمية له آثاره السّلبية[1].

وأكّد **إعلان الأمم المتحدة للأهداف الإنمائية للألفيّة**، الموقّع عليه في شهر سبتمبر **2000**، على أنّ تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يعدّ أحد الأهداف الإنمائية الثمانيّة لبرنامج الأمم المتحدة للألفيّة المحدّد من أجل خفض معدلات الفقر إلى النّصف بحلول العام **2015**[2]. كما بات الاهتمام واضح بدور المرأة بعدما ظهر نوع جديد من المفاهيم، مثل: "**النّوع الاجتماعي**"[3]، أو"**تمكين المرأة**"[4]، وغيرها من المفاهيم الّتي تُضيف على دور المرأة أهميّة كبيرة وتُساعدها لتحقيق المساواة.

وتغيّرت أنماط الاستخدام مع العولمة وإعادة الهيكلة الاقتصادية ومرونة عمليات الإنتاج، واشتدّ الطلب على اليد العاملة النسائية إلى أن وصلت أكثر من **40%** من اليد العاملة على المستوى العالمي، فزاد دور المرأة في سوق العمل[5].

وبالنّظر إلى تلك المؤشّرات، نجد أنّها تُعطي صورة مُتفائلة بالنّسبة للمرأة ودورها في سوق العمل إلاّ أنّها لا تُعطي الصورة الحقيقيّة الكاملة، فبالرّغم من زيادة معدّلات مشاركة المرأة في سوق العمل إلاّ أنّه تكفي الإحالة

---

[1] راجع:
***World Bank : (Gender at work)**,A companion to the world development report on jobs, World Bank Group Gender & Development,**2013**,site internet revu le: **10/05/2014**:*www.worldbank.org/gender

[2] تُبنَى الأهداف الإنمائية للألفيّة على **إعلان الأمم المتحدة للألفية** لعام **2000**، والذي تبنَّى ثمانية (08) أهداف محوريّة في إطار برنامج المنظمة الطّموح الرّامي إلى خفض معدّلات الفقر إلى النّصف بحلول عام **2015**. وتتجسّد هذه الأهداف فيما يلي: أ- القضاء على الفقر المُدقِع والجوع؛ **ب**- تعميم التعليم الابتدائي؛ **جـ**- تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ **د**- تخفيض معدّل وفيات الأطفال؛ **هـ**- تحسين الصحّة النفسية؛ **و**- مكافحة فيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز والملاريا...وغيرهما من الأمراض؛ **ز**- كفالة الاستدامة البيئية؛ **ح**- إقامة شراكة عالمية من أجل التنمية. راجع:
*I.L.O.: **ABC of women worker's rights and gender equality**,Op.cit.pp.**48**.*

[3] يُقصد **بالنّوع الاجتماعي** الاختلافات والعلاقات الناشئة اجتماعياً بين الذكور والإناث. وهي تختلف اختلافاً شديداً بين المجتمعات والثقافات وتتغيّر مع مرور الوقت. وليس مصطلح "**النوع الاجتماعي**" مرادفاً تماماً لمصطلح "**الجنس**"، والذي يُشير حصراً إلى الفوارق البيولوجية بين الرّجال والنساء وهي عالمية ولا تتغيّر...فتُفصّل البيانات الإحصائيّة بحسب الجنس، في حين يُميّز النّوع الاجتماعي الأدوار والمسؤوليات والفرص والحاجات المختلفة الخاصّة بكلّ من الجنسين في شتّى المجالات وفي أيّ بيئة اجتماعية معيّنة. راجع:
*M. Gunderson, (**Comparable Worth and gender discrimination: An international perspective**), **I.L.O.**, Geneva, **1994**, pp.**08-09**. & I.L.O.: **ABC of women worker's rights and gender equality**,Op.cit.pp.**49-50**.*

[4] منذ مطلع الثمانينيّات، تبنَّت هيئة الأمم المتحدة إستراتيجية "**تمكين المرأة**" بقصد ضمان المشاركة الفاعلة للمرأة في صنع القرارات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية التي تنعكس على حياتها الفردية وعلى المجتمع بأكمله. ويعني ذلك:"**إعطاء المرأة حق السيطرة والتحكّم في حياتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والجنسيّة**...". راجع:
وسيلة قنوفي، (**مفهوم التمكين "في عملية التنمية الإنسانية"**)، مجلة البحوث السّياسية والإدارية، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد:**04**، جوان **2014**، ص ص.**301-308**.

[5] والجدير بالملاحظة، أنّه تحسّنت نوعيّة عمل المرأة في البلدان الصّناعية؛ حيث دخلت بعض الوظائف الّتي طالما سَيْطر عليها الرّجل وبدأت في اختراق ما يسمى "**بالسقف الزجاجي**" ***(Glass Ceilling)*** وشغل مناصب رفيعة المستوى ومناصب قيادية وإدارية. كما استطاعت المرأة تولي ما بين نسبة **01-03%** من الأعمال التنفيذية العليا. أمّا في الدول النّامية، فنجد أنّ نسبة المُعيلات لأُسرهم تزيد عن **25%**، أمّا بالنسبة للتعليم، فتصل في بعض الدول نسبة النساء اللّاتي لا يُجدن القراءة والكتابة إلى **53%**. راجع:
لجنة المرأة العاملة العربية، الدورة رقم:**28**، **منظمة العمل العربية**، عمان، المملكة الأردنية، **2001**، ص.ص.**45-48**.

إلى بعض الإحصائيات المقدّمة بخصوص موقع المرأة عموماً، وموقعها في سوق العمل على وجهٍ أخصْ، حتى يتمّ إدراك حقيقة الوضع[1]:

1. إنّ معدّلات البطالة لدى النساء أعلى من معدلات البطالة لدى الرجال في نحو **ثلثي**(3/2) البلدان في المناطق المتقدّمة؛
2. يقدّر الفقراء في العالم بـ **1.3 بليون** شخصاً وتمثّل النساء حوالي **70%** من فقراء العالم؛
3. يبلُغ عدد الأميين البالغين في العالم **960** مليون شخصا، وتشكّل النساء أكثر من ثلثي (3/2) هذا العدد؛
4. تتراوح نسبة تشغيل المرأة في الوظيفة العمومية ما بين **10** و**20%** ، ولم تتعدَّ نسبة المرأة الـ **14%** من الوظائف الإدارية والمديرية، وأقل من **6%** من وظائف الإدارة العليا في العالم؛
5. تحصُل المرأة على أجرٍ أدنى في كلّ مكان، ولا تزال غالبية النساء تكسِب معدّلات **ثلاث أرباع**(4/3) تقريباً، عن أجر الرّجل خارج قطاع الزراعة.

ويُظهر تقرير **المساواة بين الجنسين في مكان العمل** لمجموعة البنك الدولي[2]، أنّ المرأة في مُختلف أنحاء العالم مازالت تُواجه فجواتٍ هائلةٍ ومستمرةٍ بين الجنسين في مكان العمل، ويؤكّد التقرير ذاته، أنّه بكلّ المقاييس العالمية تقريباً، فإنّ المرأة هي الأكثر تعرضاً للإقصاء الاقتصادي من الرّجل. ووردت ضِمن التقرير إشارة **لعشرة** (10) حقائق عالمية بشأن **المساواة بين الجنسين في مكان العمل**، ويتعلّق الأمر بالمؤشّرات التّالية:

1. تعرّضت مساهمة المرأة في قوّة العمل للرّكود؛ حيث انخفضت في الواقع من **57 %** عام **1990** إلى **55 %** عام **2012**.
2. لا يقلّ متوسّط ما تَحصُل عليه المرأة بنسبة **10** إلى **30 %** عمّا يحصُل عليه الرّجل العامل.
3. عدد النساء اللّائي يُمكن أن يحصُلن على وظائف مدفوعة الأجر لكلّ الوقت لدى صاحب العمل يقلّ عن أمثالهنَّ من الرّجال بمقدار النّصف.
4. في خمسة فقط من بين **114** بلداً تتوفّر عنها البيانات، حقّقت المرأة أو تجاوزت مستوى المساواة مع الرّجل في مِهنٍ كالمشّرعين، وكبار المسؤولين، والمديرين، وهي: كولومبيا، وفيجي، وجامايكا، وليسوتو، والفلبين.
5. تقضي المرأة ضِعف ما يقضِيه الرّجل من وقتٍ في مهامٍ أُسريّة غير مدفوعة الأجر كالرّعاية والأعمال المنزلية.

---

[1] إيمان سليم، **(تأنيث الفقر)**، تحرير: إبراهيم حافظ، بحوث المؤتمر الثاني لكليّة التجارة (بنات)، جامعة الأزهر، الفترة من **23** وإلى **24** سبتمبر **1998**، ص.**387**. وأيضاً:

I.L.O.: Labour Statistic Book, **2000**, *pp.***387-398.**

[2] راجع:

*(**Gender at work**),A companion to the world development report on jobs, **World Bank**, Op.cit.,site internet :* www.worldbank.org/gender

6. هناك **128** بلداً لديها تمييزاً واحداً على الأقلّ على أساس الجنس، ممّا يعني أنّ المرأة والرّجل لا يُمكن أن يُؤديا في مكان العمل بنفس الطريقة، وفي **54** بلداً تُواجه المرأة **خمسة** **(05)** أنواع من التمييز القانوني أو أكثر.

7. في كافة أنحاء العالم، هناك فارق بنسبة **09%** بين المرأة والرّجل من حيث امتلاك حساب بإحدى المؤسسات المالية الرّسمية.

8. هناك أكثر من امرأة من بين كل **ثلاث** **(03)** نساء تعرّضت لعنف جسدي أو جنسي من قِبل شريك أو شخص آخر.

9. في الفترة من **2010** إلى **2012**، سَجِّل **42** بلداً فجوات بين الجنسين في معدلات الالتحاق بالمرحلة الثانوية تزيد عن **10%**.

10. هناك واحدة من بين كل **ثلاث** **(03)** فتيات تتزوّج قبل أن تبلغ سن **الثامنة عشر** **(18)** سنة.

وتُواجه المرأة في سوق العمال، العديد من التحدّيات، منها ما هو مُرتبط بمسؤولياتها العائلية، طبيعتها البيولوجية ووظيفتها الإنجابية، ومنها ما هو مُرتبط بمتطلبات سوق العمل والبُنى الاقتصادية. ونذكر من هذه التحديات ما يلي[1]: **1**.صعوبة التوفيق بين المسؤوليات المهنيّة والمسؤوليات العائلية؛ **2**.عدم المساواة بين الجنسين في التدريب والتعليم؛ **3**. الفصل والتركيز في العمل[2]؛ **4**. عدم المساواة بين الجنسين والفجوة في الأجور؛ **5**. أزمة البطالة[3]؛ **6**. تأثير إدماج التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال؛ **7**. التحرّش الجنسي[4].

---

[1] سوزي محمد رشاد، **(دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق المرأة العاملة)**، مرجع سابق، ص. **112**. وأيضاً:
*R.Anker, Op.cit., pp.25-29./ L.L. Lim, (**More and better jobs for women: an action guide**), International Labour Office, Geneva, 1996, p.13.*

[2] و**الفصل** يعني مَيْل كلٍّ من الرّجل والمرأة للعمل في وظائف مختلفة، أمّا **التركيز** فيُشير إلى تمثيل أحد الجنسين داخل وظائف محدّدة؛ حيث تُشير المنظمة الدولية للعمل إلى أنّ أكثر من **ثلثي(3/2)** القوة العاملة العالمية في إنتاج الألبسة من الإناث، وأنّ هذا القطاع يستوعِب نحو **خمس(5/1)** القوّة العاملة من الإناث في التصنيع، ويصنّف نحو **ثلثي(3/2)** النساء في التصنيع كعاملات ومشغّلات، وعاملات إنتاج، وفقط **5%** منهن في الوظائف المهنيّة والفنيّة، و**2%** في مناصب إدارية ومديرية. راجع:
*I.L.O.: **ABC of women worker's rights and gender equality**,Op.cit.pp.51.*

[3] راجع:
*A.Trebilcock, **Normes internationales du travail (Approche globale)**,B.I.T.,Genève,2001,p.17.*

[4] اعتمد المؤتمر الدولي للعمل في دورته الـ:**71** لعام **1985**، قراراً حول **المساواة في الفرص والمعاملة بين الرّجال والنساء في التوظيف والاستخدام**، وورد ضمنه النّص على أنّ:" **التحرّش الجنسي في مكان العمل يُسئ إلى ظروف عمل المستخدم وإلى آفاق الاستخدام والترقية. وعليه، يجب في سياسات تعزيز المساواة أن تضمن تدابير لمكافحة التحرّش الجنسي والوقاية منه**".
المكتب الدولي للعمل: **(المساواة في الفرص والمعاملة بين النساء والرّجال في الاستخدام)**، البند الرابع من قرار المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**71**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1985**، الفقرات:**16** و**23-24**.

الفرع الثاني:
التمييز الجنسي وسوق العمل

لا يتوزّع العمال عشوائياً بين مختلف أنواع الوظائف في سوق العمل، فهذه الوظائف تُؤثّر عليها عوامل، مثل: العرق، الأصل الإثني، الطبقة الاجتماعية، السنّ، الجنس...، ويعدُّ **الجنس** السّبب السائد لعدم المساواة في سوق العمل. وقد ركّزت بحوث المنظمة الدولية للعمل وحملاتها على هذه القضيّة لسنواتٍ عديدة، ممّا يحتّم علينا فحص المسألة بنوع من التفصيل، من خلال تحديد علاقتها بكلّ جانب من جوانب العمالة والآثار المنحدرة عنها. وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم التمييز الجنسي في التوظيف والاستخدام (الحرمان التراكمي)

تعرّف **اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة** "التمييز الجنسي"، بأنّه:" **أيّ تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتمّ على أساس الجنس ويكون من آثاره النّيل من الاعتراف للمرأة وتمتّعها أو ممارستها على قدم المساواة مع الرّجل لكافة حقوقها الإنسانية والحريات الأساسية في الميادين السياسية، الاجتماعية والثقافية**"[1].

وقد يكون **التمييز ضدّ المرأة** في شكل عدم استخدام رب العمل للمرأة بتاتاً، أو استخدامها بأجرٍ أقل من الرّجل، أو التمييز المبنِي على الاختلافات بين الرّجل والمرأة من مميّزات فيزيولوجية يتمتّع بها الرّجل عن المرأة، مثل: القوّة البدنية، والتفرّغ من المسؤوليات العائلية...، لينتهي الأمر بما يُعرف **بالحرمان التراكمي في سوق العمل**[2].

وتَظهر **مؤشرات التمييز السّائد في سوق العمل** بالخصوص، في العناصر التالية: **1**. العمل بدوام جزئي. **2**. الفجوة الرقميّة في نِسب البطالة المختلفة بين الرّجال والمرأة. **3**. مؤشّر الأعمال الخاصة بالمرأة. **4**. مؤشّر التعليم والتدريب. **5**. مؤشّر الترقي في المناصب. **6**. مؤشّر الدخل[3].

وتجب الإشارة في هذا المقام، إلى الفرق بين **التمييز** و**الشّروط الخاصّة للعمل**؛ فلا تُعتبر كلّ تفرقة تمييزاً؛ فالمعاملة القائمة على متطلّبات الوظيفة تُعتبر ممارسة مشروعة، وبالتّالي، إذا لم يوجد ما يسيء للمساواة في الفرص، فإنّ الاختلاف في المعاملة لا يُشكّل تمييزاً بل تُعتبر"كفاءة"؛ فالكفاءة هي وجود مواهب ومهارات في شخصٍ ما مطلوبةً لعمل ما ولأداء وظيفة معيّنة، وتسمح الكفاءة بتحديد أفضل شخص مناسب للوظيفة[4].

---

[1] "**اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة: الأدوار النمطية للمرأة على أساس الجنس**"، مؤسسة فريديش ايبرت، القاهرة، **2000**، ص.**05**.

[2] راجع:

*L.Wirth,**Breaking through the glass ceiling : women in management**, 02nd édition,I.L.O., Geneva,**2004**, p.**102**.*

[3] راجع:

*Ibid., p.**104**.*

[4] راجع:

Ibid.

واستناداً لذلك، ورد تعريف **الانصاف بين الرّجل والمرأة** ضِمن إحدى منشورات المنظمة الدولية للعمل المعنيّة بدراسة الموضوع؛ كالآتي:" **يَعني الإنصاف بين الجنسين الإنصاف في معاملة الرّجال والنساء بحسب حاجاتهم واهتماماتهم الخاصّة. ويُمكن أن يشمُل المساواة في المعاملة أو المعاملة المختلفة، وإنّما الّتي تُعتبر متساوية لناحية الحقوق والمنافع والواجبات والفرص**"[1].

ومن ثمّ، يستلزم تحديد مفهوم **التمييز الجنسي**، ضبط المفاهيم والمصطلحات والتعريف بها ضمن نقاط البحث التّالية:

1. التمييز الجنسي والسّقف الزجاجي

يلاحِظ **تقرير العمل العالمي للمنظمة الدولية للعمل لعام 1994**، أنّه:" **يجب تحقيق تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للمرأة والرّجل في كلّ مكان في مجال العمل، حتى تستطيع المرأة أن تخترق ما يسمى "بالسّقف الزّجاجي**"[2].

وظَهَر مصطلح **السّقف الزجاجي** في السبعينيّات، في الولايات المتحدة الأمريكية، لوصف حالة من التمييز وعدم المساواة والتحيّز ضدّ المرأة، ظهرت في تلك الفترة، تُبعدها عن الوظائف التنفيذية الهامة. واستخدِم هذا المصطلح لوصف حالة من التمييز على مستوى المنظّمات الضّخمة التي تعمل فيها المرأة للوصول إلى مستويات عالية من الإدارة أو ما يُطلق عليها "**بالمناطق الإستراتيجية المركزية**"، وهي مناطق مُغلقة عن المرأة، مثل: الموارد البشرية، الإدارية والتمويلية، وتنمية الإنتاج في الشركة، وبالتّالي، يُصبح هناك حائط كبير صعب على المرأة اختراقه، وهو ما يسمّى **بالحائط الزجاجي *(Glass Wall)*.**

وورد المفهوم ذاته، ضِمن إحدى الدراسات التي تمّت على مستوى المنظمة الدولية للعمل؛ حيث تمّ تعريف "**السّقف الزجاجي**"، كالتّالي:" **تُطلق تسمية السّقف الزجاجي على الحواجز غير المرئية والاصطناعية التي تعمل ضدّ وصول المرأة إلى أعلى مناصب القرار والإدارة، وتنبثِق بشكلٍ أساسي عن انحياز ذكوري مُستمر في ثقافة المؤسسة**"[3].

ومع أنّ العديد من النساء بلغنّ القمّة في عالم العمل، إلاّ أنّ ظاهرة **الحرمان التراكمي** بشقيها–الفصل العمودي والفصل الأفقي– لا تزال شائعة في معظم الدول على الرّغم من ارتفاع مستوى مهارات المرأة وقابلية توظيفها وأدائها في العمل.

---

[1] راجع:

*I.L.O. : **ABC of women worker's rights and gender equality,**Op.cit., p.*38.

[2] راجع:

Ibid.

[3] راجع:

*I.L.O.:**ABC of women worker's rights and gender equality**, Op.cit., p.*93.

ولقد أثبت السّقف الزجاجي قُدرته على مقاومة العمل الإيجابي وتوْعية كبار المدراء وأخصائيي الموارد البشرية وتدابير تعزيز التوازن بين العمل والعائلة، والاعتراف الشّائع بأنّ الاستثمار في مواهب المرأة والرّجل وخِصالهما على مستوى جميع مستويات المؤسسة مُجدٍ في وسط الأعمال[1].

وينتُج السّقف الزجاجي عند استبعاد النساء من شبكات العمل الرّسمية وغير الرّسمية على حدّ السّواء، والتي تُعتبر ضرورية للترقّي داخل المنشأة والمشاركة في صنع القرار وتُمثّل أكثر مجالات المنافسة بين الجنسين.ويُشكّل وجودهُ، مثلاً أولاً عن التمييز بحقّ المرأة في العمل، من خلال الفصل العمودي بحسب الجنس[2].

ويرى جانب من الباحثين بهذا الخصوص، أنّه بات من الواضح أنّ إزالة التمييز الجنسي بموجب القانون سوف يُضعف السّقف الزجاجي؛ ولكن الإستراتيجيات العمليّة التّالية قد تساعد هي كذلك تقليص الفجوة بين الجنسين، ويتعلّق الأمر بالتدابير التّالية[3]:

أ. تعزيز وعي كبار المدراء حِيال الحقوق والواجبات المرتبطة بالمساواة بين الجنسين؛

ب. العمل الإيجابي والإرشاد والرّصد لصالح المرأة؛

ج. وضع المرأة في قطاعات ومناصب إستراتيجية تمنحها آفاق مهنيّة جديدة؛

د. زيادة تدابير التوازن بين العمل والعائلة، وتصويبها لتمكين كلا الوالدين من التوفيق بين العائلة والمهنة بشكل أكثر تناغماً؛

هـ. تحسين وصول المرأة إلى التدريب، خصوصاً في الحقول الفنيّة والإدارية، وفي مهارات العمل والتطوير، بما يساعدها على إدارة مشاريعها الخاصة؛

و. تعزيز إنشاء شبكات نظاميّة وغير نظاميّة خاصة بالمرأة ومتّصلة بالعمل وبمشاريع العمل؛

ز. مُراجعة ممارسات تنمية الموارد البشريّة للتعرّف إلى القيمة المحتمَلة التي ترتديها مسارات مهنيّة غير تقليدية، وتيسير وصول المرأة إلى المناصب الإدارية؛

ح. توعية معدّي السياسات وأرباب العمل على شؤون المساواة بين الجنسين حيث يساهمون في إقامة ثقافة مؤسسية وبيئة اجتماعية اقتصادية متكافئة بين الجنسين.

---

[1] سوزي محمد رشاد، مرجع سابق، ص. **101.**

[2] وقد توسعت صورة "**السّقف الزجاجي**" لتشمل سائر مجالات الفصل المهني العمودية والأفقية، مثل: "**الحائط الزجاجي**" ، أي تركّز المرأة في بعض القطاعات وعجزها عن التغلّب عن الهوّة بين الوظائف السكرتارية/الإدارية والوظائف الإدارية بصرف النّظر عن تحصيلها أو خبرتها في حقل التعليم. وكذا الحال، بالنسبة "**للأرضية اللّاصقة**"، أي عندما تعلَّق المرأة في الوظائف الأدنى أجراً أو في أدنى درجات السلّم المهني فتعجز عن النهوض فوق خطّ الفقر.
للمزيد من التفاصيل بشأن **نظرية السّقف الزجاجي** و**نظرية الأرضية اللّاصقة**، راجع: سوزي محمد رشاد، مرجع سابق، ص ص. **97-102.** وأيضاً:
*I.L.O. : **ABC of women worker's rights and gender equality**, Op.cit., p.**94.**/L. wirth, Op.cit.pp.**07-08.***

[3] سوزي محمد رشاد، مرجع سابق، ص. **102.**

2.التمييز الجنسي والتدابير الإيجابيّة

قد يتمُّ اللّجوء إلى إتباع تدابير خاصّة بُغية كفالة المساواة في المعاملة والفرص من النّاحية العمَليّة لأفراد لهم مُتطلبات معيّنة أو لجماعات متضرِّرة نتيجة لتمييز في الماضي أو في الوقت الرّاهن في سوق العمل، ولا يُعدُّ هذا تمييزاً بل قد يُعدُّ من قبيل التدابير الخاصّة للحماية أو المساعدة أو ما تسمى **تدابير عمل إيجابي** أو **التمييز الإيجابي**.[1]

ويجد التمييز الإيجابي للمرأة أساسه على المستوى الدولي، ضمن الفقرة **الأولى** من المادة **الرابعة** من **اتفاقية القضاء على التمييز ضدّ المرأة**؛ حيث استخدم واضعو النّص عبارة "الإجراءات الخاصة المؤقتة" للتّعبير عن مصطلحات عدّة استخدمتها لجنة القضاء على التمييز ضدّ المرأة، ونعني بذلك: "الإجراءات الخاصة"، "العمل الإيجابي"، "التدابير الإيجابية" و"التمييز المخالف" أو "التمييز المعكوس"[2].

وَوُصف "العمل الإيجابي"، عموماً، بكونه: "**تدابير لها طابع مؤقت وتهدف إلى تصحيح وضع أفراد جماعة مُستهدفة في واحدٍ أو أكثر من جوانب حياتها الاجتماعية، من أجل الحصول على المساواة الفعليّة وتعمل هذه التدابير على تسريع وقع مشاركة أفراد الجماعات الممثّلة تمثيلاً بخساً**"[3].

والتمييز الإيجابي، بتعبير **لجنة القضاء على التمييز ضدّ المرأة** هو مجموعة من الوسائل القانونية (تشريعات ولوائح) والسياسات (برامج الدّعم وإعادة توزيع الموارد، معاملة تفضيليّة، نظام الحصص) التي تستهدف تحقيق المساواة الفعليّة بين الرّجال والنساء في الواقع المعيش في جميع ميادين حقوق الإنسان[4]. ويعتبر نوعاً من أنواع التّدابير الّتي تعمل على سدّ الفجوة بين المرأة والرجل في الاستخدام. وللقيام بتدابير العمل الايجابي، يكون من المهمّ إثبات أنّ التمييز كان موجوداً في الماضي، وتباين العواقب التي تترتب عليه، وضمان مواجهة تلك التّدابير لهذه العواقب والعمل على إزالتها[5].

وتقوم برامج العمل الايجابي على **أربعة (04)** مقوّمات أساسية[6]:

---

[1] المكتب الدولي للعمل: **(المساواة في الاستخدام والمهنة)**، التقرير **الثالث(4B)**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **75**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1988**، ف ف: **139**، **156**، **166** و**169**.

[2] الأمم المتحدة: التقرير العام رقم:**25**، لجنة القضاء على التمييز ضدّ المرأة، الدورة رقم: **30**، فقرة **17**، موقع الإنترنيت: www.un.org

[3] المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، التقرير النهائي المقدّم من السيّد "**م.بوست**" خلال دورة أعمال اللّجنة الفرعية للنّهوض بحقوق الإنسان**(1998)** تحت عنوان: ***"Prévention of discrimination: the concept and practice of affirmative action"***، جوان **2002**، ص.**03**.

[4] الأمم المتحدة: التقرير العام رقم:**25**، لجنة القضاء على التمييز ضدّ المرأة، الدورة رقم: **30**، الفقرات **18** و**22**، الموقع أعلاه.

[5] ويقدّم الدكتور"**أعمر يحياوي**" مؤشرات عن الفوارق المهنيّة القائمة بين الرّجل والمرأة في سوق العمل، ويستدلّ بها لتبرير رأيه التّالي: "...**إذن لم تكفِ المساواة النظريّة أو الشكليّة المنصوص عليها في القانون لتحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين في الواقع العملي. ومن ثمّ فإنّ معاملة النساء بطريقة مخالفة عن الرّجال، أو بشكلٍ تفضيلي لهنّ، أو بالأحرى التمييز الإيجابي أمرٌ مسوغٌ ومبرّرٌ لبلوغ هدف المساواة في الممارسة أو المساواة الفعليّة. وعليه، فإنّ معالجة ظواهر العنف والفقر والإقصاء السّياسي للنساء لا يكون، حسب القانون الدولي، إلاّ ببرامج دعم المتضرّرات، وإعادة توزيع المداخيل عليهنّ، ومنحهنّ حصصاً في الهيئات الرّسمية بغض النّظر عن نتائج الاقتراع أو مبدأ الكفاءة والجدارة**".

أعمر يحياوي، **(التمييز الإيجابي والشّريعة الإسلامية)**، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلّية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد:**02**، **2009**، ص ص.**236-237**.

[6] راجع:

I.L.O.: ***ABC of women worker's rights and gender equality***, *Op.cit.*, *p.105.*

أ. عمل تصحيحي، وذلك تصحيحاً للأوضاع السّابقة التي استبعدت فئة معينة؛

ب. تدابير دعم مصمّمة لتقويم أسباب التمييز، مثل: مساعدة تلك الفئات من خلال التدريب والتأهيل وغيرها...؛

ج. هيئة إشرافية لمراقبة التقدّم ورصد الصّعوبات؛

د. تدابير مؤقتة، فهي تصحيح عواقب التمييز الماضي.

ومن هنا، يتّضح جلياً أنّ التمييز الإيجابي للمرأة يعدُّ إجراء لا غنىً عنه لتحقيق المساواة القانونية والفعليّة بين الجنسين باتّخاذ مجموعة من الإجراءات وتبني وسائل عملية من أجل التخفيف من حدّة الفجوة الرقميّة بين الجنسين في مجال التوظيف والاستخدام والحقوق المنحدرة عن ذلك. غير أنّه لا يمكن إنكار ما لهذه التدابير من آثار سلبية فيما إذا طبّقت بأسلوب عشوائي أو متعسّف لِتتحوّل إلى تمييز معكوس ضدّ الرّجل[1].

وذلك ما عبّر عنه الدكتور "**أعمر يحياوي**"، بالقول:" **التمييز الإيجابي كما لاحظنا، من وجهة القانون الدولي، يعد أداة لدعم المساواة النظرية بين الجنسين بتبني إجراءات وطرائق تحمل في طياتها التمييز اتّجاه الرّجل، ولكنّها تهدف إلى تصويب الأمر الواقع المتمثّل في اللّامساواة بين الجنسين في الممارسة. وبالتّالي، فرغم أنّ مثل هذه الإجراءات تعتبر تمييزيّة، إلاّ أنّها ضرورية وإيجابية لتحقيق هدف نبيل هو المساواة بين الرّجل والمرأة في الواقع العملي المَعيش في شتّى مجالات الحقوق**"[2].

وتجب الإشارة بهذا الخصوص، أنّه تخرج عن نطاق التّدابير الإيجابيّة، السّياسات العامة الاجتماعية الهادفة لتحسين وضعيّة النساء، عموماً، بصرف النّظر عن الفوارق الرّقمية بينها وبين الرّجل. كما تُستبعد الإجراءات الخاصة الرّامية إلى حماية الأمومة من نطاق ومفهوم التدابير الإيجابية؛ حيث أنّ هذه الأخيرة قُصِد بها اتّخاذ ما يلزم من الإجراءات المؤقتة اللّازمة للإسراع في تحسين وضعية النساء لبلوغ مساواتهن الفعليّة أو الجوهرية مع الرّجال، والقيام بالتغييرات الضروريّة في النواحي النظاميّة، الاجتماعية والثقافية قصد تصويب أشكال وآثار التمييز ضدّ النساء، الماضية والحالية[3].

ثانياً: صور التمييز الجنسي

مِنَ المعروف أنّ **التمييز** معقّد وصَعبَ الاسْتِشعار، ولكن يُمكن ذِكر بعض صُوَر التمييز الجنسي الأكثر شيوعاً ، وهيّ:

1. قد يميّز أرباب العمل ضدَّ المرأة **بصورة مباشرة** بالإعراب عن أفضلية، أو **غير مباشرة** بتخصيص مُميّزات لا تمتلكها المرأة أو تمتلكها بدرجة أقلّ من الرّجل، مع أنّ هذه المميّزات لا تستلزمها طبيعة

---

[1] تَساءل بدوره الأستاذ "**سيرفاي**" ***(Servais)*** : **فيما إذا كانت هذه التدابير الإيجابية لن تُشكّلَ بحدّ ذاتها تمييزاً معكوساً؟** وَوَرد القول على لِسانه، كالتّالي:

« …L'Etat ne doit plus seulement s'abstenir, mais encourager cette égalité par des mesures concrètes, la rendre plus effective, redresser les disparités naturelles ou sociales. La question se pose alors de savoir si ces mesures de faveur à l'égard de certaines catégories …n'impliquent pas à leur tour une discrimination.

Elle a été récemment soulevée à propos des travailleuses, elle pourrait l'être chaque fois que l'on souhaite accorder un avantage à un groupe spécifique. La réponse, en droit, émane du pouvoir législatif ; il lui nrevient de decider s'il accepte ou non cette[discrimination à rebours] et jusqu'à quel point *». in :*

J.M. Servais, ***Normes internationales du travail****, Op. cit., p.115.*

[2] أعمر يحياوي، (**التمييز الإيجابي والشّريعة الإسلامية**)، مرجع سابق، ص.**234**.

[3] أعمر يحياوي، (**الإجراءات الايجابيّة، أيَّ حلّ لمعالجة اللّامساواة الفعليّة بين الرّجل والمرأة؟**)، مرجع سابق، ص.**206**.

الوظيفة المعروضة، ويؤدّي هذا إلى ما يسمى "**بالتمييز الإحصائي**"، والّذي يحدث عندما يعتبر أرباب العمل المرأة العاملة عبارة عن مجموعة لها التزام أدنى بالعمل من الرّجل على أساس تجربة سابقة أو دلائل إحصائية. ويميّزون، بالتّالي، ضدّ المرأة عموماً، ويفضّلون استخدام الرّجل إذا كانت امرأة ما تتمتّع بنفس التعليم والتدريب والمؤهلات[1].

2. وقد يحدث التمييز بحكم القانون الذي قد يَحرُم على المرأة العمل في بعض أنواعه على أساس قدراتها ودورها في المجتمع، فقد تكون تلك التشريعات لحماية المرأة إلاّ أنّ أرباب العمل يأخذونها كذريعة لعدم استخدام المرأة. أيضاً، قد يكون بعضها تمييزاً ضدّ المرأة، مثل: القيود القانونية التي تمنع المرأة من الدخول في العقود باسمها الشّخصي أو في بعض البلاد عدم تملك المرأة الفالحة للأرض، وقد يتذرّع رب العمل بحماية الأمومة وقدرة المرأة الإنجابية لتبرير نظريتهم حول تكلفة استخدام المرأة[2].
3. ويُشكّل"**عامل الوقت**" أو عدد ساعات العمل، مصدراً آخر للتمييز، سواء تعلّق الأمر بالدّوام الكلّي أم الجزئي، وهي مسألة قد تؤدي إلى التمييز الجنسي، خاصة لدى النساء ذوات المسؤوليات العائلية.
4. كما يعدّ **الأجر** مصدراً للتمييز ضدّ المرأة؛ فمن المعتقد أنّ المسار الوظيفي المتقطّع للمرأة هو السبب الرئيسي في الاختلافات بين الجنسين في الدخل[3]. ونجد أنّ عدم تفهُّم الفرق بين "**الأجر المتساوي عن العمل المتساوي**" و"**الأجر المتساوي عن التساوي في القيمة**"، والعناصر الأخرى التي يعزى إليها تقييم الأجر، والمنهجية التي يكمُن استخدامها في إجراء تقييم موضوعي للوظائف، تُعتبر كلّها محدّدات هامة تُديم التفاوت في الأجور[4].
5. **خبرة العمل**؛ حيث تكتسب النساء اللّاتي يدخُلن إلى صفوف القوى العاملة درجة أقلّ في خبرة العمل عن الرّجال، وهو ما يُسفر عن أجور أقلّ[5].
6. **العنف**، يُعتبر هذا مصدراً آخر من مصادر التمييز، سواء تعلّق الأمر **بالعنف البدني** أم **النفسي**، مثل: الضغط والتحرش الجنسي، العزل،...وغيره[6].

---

[1] راجع:

*L .L.Lim, Op. cit., pp.**19-20**.*

[2] سوزي محمد رشاد، مرجع سابق، ص ص. **124-125**.

[3] راجع:

*I.L.O. :(**Discrimination in respect of employment and occupation**), Report of committee of experts on application of conventions and recommendations, I. L. C., **47**th session ,Geneva, **1963**, Par. **36**, p.**188**.*

[4] سوزي محمد رشاد، مرجع سابق، ص ص. **125-126**.

[5] المكتب الدولي للعمل: **(تقرير العمالة العالمي1998-1999: عالم العمل)**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1999**، الفقرات رقم: **180-190**. وأيضاً:

*A.Reinhart , Op.cit., p.**34**.*

[6] المرجع نفسه.

المطلب الثانـي:

الأحكام المقرّرة للمساواة وعدم التمييز بين الجنسين في ظلّ المنظمة الدولية للعمل

لقد حرّك الاهتمام الدولي في ميدان عمل النساء شاغلان، **الشّاغل الأول:** حماية النساء من ظروف العمل المُرهِق، و**الشّـاغل الثـاني**، هو ضـمان المسـاواة فـي الحقوق ومعاملـة النسـاء كمعاملـة الرّجـال. واسـتناداً لـذلك، عنِيَت المنظمـة الدولية للعمل، منذ تأسيسها، بتكريس **المسـاواة بين الجنسين** ضِمن المبادئ العامـة للمنظمـة، حتّى غَدَت عام **1951** محلاً لاتفاقية دولية[1].

وتتناول الباحثة ضِمن فروع الدراسة التّالية، مُختلف الوثائق التي عنِيَت بموضوع **المساواة بين الجنسين**، وذلك على النّحو التّالي:

الفرع الأول:

أحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المكرّسة للمساواة وعدم التمييز بين الجنسين

تؤدي الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل دوراً مُهماً في تعزيز المساواة بين الجنسين كونها تمثّل توافقاً دولياً وثلاثياً حول الحدّ الأدنى من المعايير. وفي حين تسري هذه المعايير بشكل عام على العمّال من الرّجال والنسـاء علـى حدّ السواء، إلاّ أنّ البعض منها يُعـالج بشكلٍ خـاصٍّ الحقوق الّتـي تُشير إلـى النِّسـاء العـاملات والمسـاواة بين الجنسين، وتَعنـي هذه القواعد بالمسـاواة فـي الأجـر والمسـاواة فـي الفرص والمعاملـة بين الرّجـال والنساء وحماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية والعمل بعض الوقت والعمل المنزلي[2].

وتحقيقاً لهذه الغاية، تُعالج القواعد الدولية للعمل المساواة بين الجنسين بمنـاهج مختلفة؛ فالبعض منها صريح العبارة بشأن **النّوع الاجتماعي**؛ حيث يُشير بشكلٍ خاصٍ إلـى المساواة بين الجنسين أو إلـى عدم التمييز بينهما. أمّا الاتفاقيات الأخرى، فكِناية عن قواعد تُراعي الاعتبارات الجنسيّة، وتُراعي حاجات النساء والرّجال من دون أن تأتي صراحة على ذكر أيّ منهما[3].

---

[1] أحمد زكي بدوي، **الأحكام المنظّمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية**، مكتب العمل العربي، القاهرة، **1983**، ص ص. **102** وما بعدها.

وأيضاً:

*G. A. Johnston, Op.cit., pp. 159-161/ C. La Hovary, Op.cit., pp. 107-135./ M. Miné et d'autres, **Droit social international et européen en pratique**, éditions d'organisation- groupe Eyrolles, Paris, pp. 76-77.*

[2] خالد مصطفى فهمي، **حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدوليـة والشّريعة الإسـلامية والتشريع الوضـعي (دراسـة مقارنـة)**، مرجع سابق، ص. **173**./ محمود سلامة، **(الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة)**، مجلة الحقوق الكويتية، العدد: **02**، جوان **1999**، ص.**288**.

[3] المجلـس الاقتصـادي والاجتمـاعي للأمـم المتحـدة: التقريـر النهـائي المقدم مـن السـيّد "م.**بوسـت**" خـلال دورة أعمـال اللّجنـة الفرعيـة للنّهـوض بحقـوق الإنسان(**1998**) تحت عنوان: ***"Prévention of discrimination: the concept and practice of affirmative action"***، جوان **2002**، ص.**05**.

وتَجْمَعُ الاتفاقية الأساسيّة رقم:**111** لعام **1958** بين الفئتَيْنِ؛ حيث تُعالج **التمييز**، وبالتّالي، **المساواة بين الجنسين**، بيد أنّها لا تنحصر على التمييز المبني على الجنس[1]. وتُعتبر **أربع (04)** اتفاقيات أدوات أساسيّة لتحقيق **المساواة بين الجنسّين** في مكان العمل، وهي:أ- الاتفاقية رقم:**100** لعام **1951** بشأن **المساواة في الأجور**؛ **ب**- الاتفاقية رقم:**111** لعام **1958** بشأن **التمييز في الاستخدام والمهنة**؛ **جـ**- الاتفاقية رقم:**156** لعام **1981** بشأن **العمال ذوي المسؤوليات العائلية**؛ **د**- الاتفاقية رقم:**183** لعام **2000** بشأن **حماية الأمومة**.

هذا، ويعدّ **إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل** أداةً أساسيةً في إطار تعزيز حقوق النّساء العاملات والمساواة بين الجنسين؛ حيث حدّدت المنظمة **ثماني (08)** اتفاقيات على أنّها تُجسِّد هذه المبادئ والحقوق الأساسيَّة، وترمي **اثنتان(02)** منه إلى تعزيز **المساواة بين الجنسين**، وهما الاتفاقيتان رقم:**100** و**111**، على التّوالي.

وتتناول الفقرات البحثيّة التّالية مضمون الأحكام التي عنِيَت بحماية المرأة في مكان العمل، عموماً، مع التركيز على مضمون الأحكام الّتي عنِيَت بموضوع **المساواة وعدم التمييز بين الجنسين**، على وجهٍ خاصٍ.

أولا:الأحكام المتعلّقة بحماية الأمومة

شكلّت حماية حقوق المرأة العاملة وتعزيزها جزءاً لا يتجزأ من اختصاص المنظمة الدولية للعمل، فقد كُرّس مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الرّجل والمرأة ضمن أولى الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة في مجال حماية حقوق المرأة؛ حيث مثّل استخدام المرأة قَبْل الوضع وبعده مِحور إحدى أولى اتفاقيات المنظمة، وتضمّنت الاتفاقية رقم: **03** لسنة **1919** بشأن **حماية الأمومة**، المعدّلة بموجب الاتفاقية رقم: **103** لسنة **1952** والاتفاقية رقم:**183** لعام **2000**، مجموعة من القيود التي تستهدف حظر إلقاء تعويضات الأمومة على عاتق صاحب العمل، وذلك لتجنُّب انجراره إلى إقامة تمييز في التوظيف والاستخدام اتجاه النساء، ولكي لا تحصُل صعوبات لتغطِيَة النفقات (المادة **03**/ف.**(ج)** من الاتفاقية رقم: **03**، المادة **04**/ف. **04** من الاتفاقية رقم: **103** وتُقابلها المادة **06**/ف.**08** من الاتفاقية رقم:**183**)[2].

وتَمنع **اتفاقيات حماية الأمومة** تسريح المرأة المتمتِّعة بإجازة الأمومة أو بتاريخ، كالتاريخ الذي تنتهي فيه مُدَّة الإنذار خلال هذا الغياب؛ وفي ذلك نصَّت المادة **الثامنة (08)** من الاتفاقية رقم:**183** لعام **2000**، على أنَّه:"**1- يَحرُم القانون صاحب العمل أن يُنهيَّ استخدام أيَّ امرأة أثناء حملِها أو أثناء تغيُّبها في الإجازة المُشار إليها في المادة 04 أو المادة 05، أو خلال فترة تعقُّب عودتها إلى العمل. على أن تُقرِّرها القوانين واللّوائح الوطنية. وتُستثنَى من ذلك الحالات القائمة على أسباب لا تَمتُّ بِصلةٍ إلى الحمل أو الولادة ومُضاعفاتها أو الإرضاع. ويَقعُ على عاتق صاحب العمل عِبء الإثبات بأنّ أسباب الفصل من الخدمة لا تَمتُّ بصلةٍ إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.**

---

[1] نبيلة رسلان، **(المركز القانوني للمرأة في تشريعات العمل)**، مجلة روح القوانين، مطبعة جامعة طنطا، **1993**، ص.**18**.

[2] ونصّت الفقرة **الثامنة** من المادة **06** من الاتفاقية رقم: **183** أعلاه، على أنّه، **من أجل حماية وضع المرأة في سوق العمل، تُوفَّر الإعانات المتعلّقة بالإجازة المشار إليها في المادتين 04 و05 من خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي أو من الأموال العامة أو بطريقة تُقرِّرها القوانين والممارسات الوطنية. ولا يكون صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية مباشرة عن التكلفة المباشرة لأيٍّ من هذه الإعانات النَّقدية المُقدَّمة إلى المرأة العاملة لديه دون اتفاق محدَّد من صاحب العمل.**

2-يُكفَل للمرأة الحق في العودة إلى نفس وظيفتها أو إلى وظيفة مُماثلة بنفس معدَّل الأجر عند انتهاء إجازة أمُومتها."(وتُقابلها المادة **04**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **03** والمادة **06** من الاتفاقية رقم: **103**).

وقد حُدِّد مفهوم كلمة **امرأة** ضِمن أحكام الاتفاقية رقم: **103** على نحوٍ أوسع من المدلول المحدَّد ضِمن أحكام الاتفاقية رقم: **03**، على أنّه يُقصد به:" **أيَّةُ أنثى بصرف النّظر عن السنّ أو الجنسية أو العقيدة سواء أكانت متزوجة أم غير متزوجة**" (المادة **02** من كلتا الاتفاقيتين). وأكثر من ذلك، وردت صياغة بنود الاتفاقية رقم:**183** لعام **2000** على نحوٍ أوسعَ من سابقاتها؛ فعرَّفت المادة **الأولى** من الاتفاقية أعلاه، **المرأة**، كالتّالي:"**يَنْطبق تعبير** "**امرأة**" **على أيِّ أنثى، دون أيِّ تمييز**،...".

وبدلاً من التِّعداد الوارد ضِمن الاتفاقية رقم: **103**، سالفة الذكر، والّذي يحصُر نطاق تطبيق أحكام الاتفاقية في **أربعة (04)** معايير فقط، وهي:التمييز على أساس السنّ، الجنسيَّة،العقيدة والحالة المدنيَّة، ممّا قد يَفتح المجال لإقامة التمييز على أُسُسٍ أخرى لم يرد ذكرها ضمن بنود الاتفاقية، وَرَد تحديد نطاق تطبيق اتفاقية حماية الأمومة رقم:**183** على نحوٍ **شاملٍ** لجميع النساء، مع حظر كلّ تمييز أو استبعادٍ أو تفضيلٍ على أيِّ أساسٍ كان.

وهكذا، يُفسَّر نص المادة **الأولى** أعلاه، على أنّه لا يجوز لأيِّ بُند تقرِّره التشريعات الوطنية للدول الأعضاء في المنظمة المصدِّقة على أحكام **اتفاقية حماية الأمومة (2000)** أن يُقرِّر تمييزاً أو تفضيلاً في الحقوق المقرَّرة ضِمن الاتفاقية أياً كان أساسه. وينطبِق الحكم ذاته على أيِّ اتفاق جماعي أو عقدٍ من شأنه انتقاص حقوق المرأة العاملة لأيِّ سببٍ كان.

وتَبرُز شموليّة نصّ المادة **الأولى** أعلاه، بالخصوص، حينما قُرِّر تحديد نطاق تطبيقها على نحوٍ يحوي الأمومة النّاتجة عن زواج رسمي، وكذا، تلك النّاتجة عن علاقة غير شرعية؛ فلا يجوز حرمان المرأة العاملة من الحقوق المُنحدرة عن اتفاقية الأمومة بالنّظر إلى كونِها متزوجة أم لا، ولا يجوز حرمان طفلها من حقوقه المنحدِرة عن الاتفاقية ذاتها، لمجرّد كونِه طفل مولود من علاقة غير شرعية أو غير رسميّة[1].

ويَدعم هذا القوْل نص المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم:**183** لعام **2000** ضِمن فقرتها **الأولى**، على أن تَنطبِق الاتفاقية على جميع النساء المستخدَمات، بمن فيهنَّ الّلاتي يمارسن أشكال غير نمطية من العمل لدى الغير. ويعني ذلك استفادة جميع العاملات من مزايا الأمومة المقرَّرة بأحكام الاتفاقية مهماً كانت طبيعة عقد العمل، مُنظّم أم غير مُنظّمٍ، مُحدّد المدّة أم غير محدّد المدّة.

وإن كانت المسألة محسومة بالنّسبة للعاملات بالقطاع المنظّم، وأولئك اللّذين يعملون بعقود عمل رسميّة، فإنّه يُطرح التساؤل التّالي، بالنسبة للعاملات بالقطاع غير المنظّم؛ فمَنْ يتحمَّل نفقات التأمين على إجازة الأمومة بالنسبة لهذه الفئة من العاملات، والّتي غالباً ما تعمل في ظروفِ عملٍ غير قانونية، وغالباً، ما تكون محرومة من أدنى الحقوق، مثل: التأمين الاجتماعي، السّلامة الصحيّة والمهنيّة...وغيرها؟

---

[1] حيث ورد تحديد نطاق الاتفاقية بالنسبة للأطفال المستفيدين من أحكامها بذات الصياغة؛ فتضيف المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **183** لعام **2000** أعلاه، كالتّالي:"...**وينطبق تعبير** "**طفل**" **على أيِّ طفلٍ، دون أيِّ تمييز**".

وَوَردت الإجابة على التساؤل أعلاه، ضِمن الفقرة **الثانية** من نفس المادة، والّتي أجازت لأيِّ دولة عضو تصدِّق على الاتفاقية، وبعد التشاور مع المنظمات المعنيَّة الممثِّلة لأرباب العمل وللعمال المعنيين، أن تستثني كلياً أو جزئياً من نطاق انطباق الاتفاقية فئات محدودة من العمال إذا كان من شأن تطبيقها على هذه الفئات أن يثير مسائل خاصة ذات طبيعة جوهرية.

وبالرّغم من الالتزام المقرَّر ضِمن الفقرة **الثالثة** من نفس المادة[1]، يُمكن وصف مضمون الفقرة **الثانية** من المادة **الثانية** أعلاه، بالعمومية والمرونة؛ إذ أنّ عبارة مسائل خاصة ذات طبيعة جوهرية، وَردت بصيغة غامضة وفضفاضة، تُخوِّل للبرلمانات والحكومات التنصّل من التزاماتها الدولية بهذا الخصوص، وحرمان العديد من فئات العاملات من الاستفادة من مزايا الاتفاقية رقم:**183**.

وبِوَقتِ صدور الاتفاقية رقم: **103** ، تضمّنت التوصية رقم: **95** لسنة **1952** بشأن **حماية الأمومة**، النّص في بندها **الرابع (04)** على ضرورة امتناع تسريح أو فصل المرأة عن العمل بسبب عِلم صاحب العمل بحملها أو وضعها؛ حيث توفَّر لها حماية طيلة الفترة المُمتدة من تاريخ إخطار رب العمل بالحمل وحتى مُضي مُدّة لا تقلّ عن شهر (على الأقل) بعد انتهاء إجازة الوضع.

وجاءت عبارات الاتفاقية رقم:**183 (2000)**، صريحةً بهذا الخصوص؛ حينما نصَّت المادة **08/ف.01** منها على أنّه:" **يَحرم القانون صاحب العمل أن يُنهي استخدام أيَّ امرأةٍ أثناء حملها أو أثناء تغيُّبها في الإجازة المشار إليها في المادة 04 أو المادة 05، أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل،...،ويقعُ على عاتق صاحب العمل عبْئ الإثبات بأنَّ أسباب الفصل من الخدمة لا تمدُّ بصلةٍ إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع**".

وتُضيف الفقرة **02** من نفس المادة، كالتّالي:" **يُكفَل للمرأة الحق في العودة إلى نفس وظيفتها أو إلى وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر عند انتهاء إجازة الأمومة**".

وأكثر من ذلك، تمّ تمديد مدة إجازة الحمل ضمن الاتفاقية رقم:**183 (2000)**، بما لا يقلّ عن **أربعة عشر (14) أسبوعاً**، تشمُل فترة إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مُدَّتها **ستة (06) أسابيع**. (المادة **04 من الاتفاقية)**. وقُدِّر مقدار الإعانات النقديّة المقرَّرة للمرأة أثناء الإجازة بما لا يقلّ عن **ثلثي (3/2)** كسب المرأة السّابق أو عن **ثلثي (3/2)** المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات.(المادة **06/ف.03** من الاتفاقية).

ومثلما أعلنت الاتفاقية ذاتها، صراحة، حظر التمييز في معاملة المرأة الحامل والمرضعة من قِبل رب العمل، حظرت الاتفاقية،أيضاً، كل تمييز في توظيف المرأة بسبب حملها ومسؤولياتها العائلية، وفي ذلك نصت المادة **09** منها، على أن تتّخذ كلّ دولة عضو تدابير مناسبة لضمان ألاّ تُشكّل الأمومة سبباً للتمييز في

[1] نصّت الفقرة **03** من المادة **02** من الاتفاقية رقم :**183** لعام **2000**، كالتّالي:"**على كلّ دولة عضو تستفيد من الإمكانيات التي تنص عليها الفقرة السابقة، أن تبيِّن في تقريرها الأوّل الذي تقدّمه عن تطبيق الاتفاقية بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، فئات العمال المستثناة على هذا النحو وأسباب هذا الاستثناء، وعلى الدول الأعضاء أن تصِفَ في تقاريرها الّلاحقة التدابير المتّخذة بُغية توسيع نطاق أحكام الاتفاقية تدريجياً لتشمل هذه الفئات**".

الاستخدام، بما في ذلك فرص الحصول على العمل. فيُعتبر لاغياً كل بند يَشترط على أيِّ امرأة تتقدّم لشغل وظيفة ما، أن تُجري اختباراً مبيناً للحمل أو أن تقدِّم شهادةً تُفيد بإجرائها لمِثل هذا الاختبار.[1]

وتكملةً لأحكام الاتفاقية رقم:**183** (**2000**) أعلاه، تضمّنت التوصية رقم:**191** لعام **2000** بشأن **مراجعة توصية حماية الأمومة** (**1952**)[2]، جملةً من الأحكام التي تعزِّز المساواة بين الجنسين وتحظُر أيّ تمييزٍ على أساس الجنس؛ وفي ذلك نص البند **الخامس** من التوصية ذاتها، تحت عنوان:**الحماية في مجال الاستخدام ومنع التمييز**، على أنّه ينبغي أن يكون من حق المرأة أن تعود إلى وظيفتها السّابقة أو إلى وظيفة مماثلة لها تتلقَّى فيها الأجر نفسه عند انتهاء الإجازة.

وفي ذات المعنى، نصّت الفقرتين **05** و**06** من البند **06** من التوصية ذاتها، على التوالي:"(**05**)-**ينبغي أن تحتفظ المرأة بحقها في العودة إلى وظيفتها أو إلى وظيفة مماثلة لوظيفتها متى كانت عودتها لا تشكِّل خطراً على صحّتها.**

(**06**)- **ينبغي السّماح للمرأة بأن تترك مكان عملها، عند الضرورة، وبعد إخطار صاحب العمل، بغرض إجراء فحوص طبية تتصّل بحملها**"[3].

وما يؤكد انصراف إرادة واضعي **اتفاقية حماية الأمومة** (**2000**)، والتوصية المكمّلة لها، إلى توسيع نطاق الحماية المقرَّرة ضمن أحكامها، يتجلَّى على وجه الخصوص، من خلال استقراء الأحكام الختامية للتوصية رقم:**191** لعام **2000**، ويتعلّق الأمر بمضمون الفقرة **05** من البند **العاشر** (**10**)، والتي جاء بها:"**حيثُما تنص القوانين والممارسات الوطنية على التبنِّي، ينبغي أن يُتاح للوالدين المتبنِّيَين الحصول على نفس نظام الحماية الذي توفِّره الاتفاقية، وخاصة ما يتعلّق بالإجازة والإعانات والحماية في مجال الاستخدام**".

ويعني ذلك، اتجاه إرادة المؤتمرين إلى حماية أكبر عدد من العاملات، وأحياناً حتى العاملين، من خطر التسريح وفقدان منصب العمل بسبب وظيفة الأمومة أو الأبوة أو بسبب مسؤولياتهم العائلية، بغض النّظر عمّا إذا تعلّق الأمر بإجازة أمومة عن زواج شرعي أم إجازة أمومة عن زواج غير شرعي، وأكثر من ذلك، يستفيد من ذات المزايا الأم والأب في حالة التبنِّي، متى أجاز القانون الوطني ذلك[4].

وسبق وأن قرّر المبدأ ذاته، بشأن المساواة في المعاملة للعاملين ذوي المسؤوليات العائلية، بعد صدور التوصية رقم: **123** لسنة **1965** بشأن **استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية** بشكلٍ أساسي، وأرست هذه

---

[1] ورخصت الفقرة **03** من المادة **09** من الاتفاقية أعلاه، إجراء **اختبار الحمل** لأعمال محظورة أو ممنوعة على المرأة الحامل أو المرضع بموجب القوانين أو اللّوائح الوطنية، أو حيث يكون هناك خطر معترف به أو جسيم على صحّة المرأة والطفل.

[2] التوصية رقم:**191** بشأن **مراجعة توصية حماية الأمومة** (**1952**)، المعتمدة خلال دورة المؤتمر الدولي للعمل رقم:**88** المنعقدة بتاريخ:**15** جوان **2000**.

[3] وتجب الإشارة بهذا الخصوص، إلى أحكام البند **06** من التوصية ذاتها؛ حيث ورد ضمن الفقرة **الأولى** منه، على أنّه يَنبغي أن تتّخذ الدول الأعضاء تدابير لضمان تقييم أي مخاطر في مكان العمل ترتبط بسلامة وصحة الأم الحامل أو المرضع أو طفلها.

[4] حينما طرح مكتب العمل الدولي على الدول الأعضاء التعريف المقترح لمبدأ المساواة وعدم التمييز، ورد معيار" الجنس " في المرتبة الثالثة "، فكان اقتراح النمسا أنّه يجب عند الحديث عن التمييز من حيث الجنس إضافة معايير أخرى تتعلّق **بالحالة المدنية** (أعزب، متزوج، أرمل، مطلق). وجاء في تعقيب النمسا ما يلي:

« En ce qui concerne le point (C) (sexe), ce motif devait être complété et étendu de la manière suivante : sexe et état civil (célibataire, marié, veuf, divorcé) ».*in:*

*B.I.T. :(**Discrimination en matière d'emploi et de profession**), C.I.T., 04ème session, Genève, **1957**, p.**21**.*

الأخيرة المبدأ العام القاضي بأنّه:" **يجب على السلطات المختصة لكل دولة أن تنتهج سياسة تهدف إلى السماح للنساء اللواتي يتحملنّ مسؤوليات عائلية ويعملنّ خارج بيوتهنّ، ممارسة حقوقهنّ في هذا الشّأن دون أن يتعرضن لأيّة تفرقة، كما يجب إنشاء خدمات تسمح للنساء بأن يُقمنّ بمسؤوليتهنّ المختلفة بصورة متناسقة، ويجب اتخاذ الإجراءات المناسبة للتّوعية والتعليم وإنشاء مرافق ومؤسسات لرعاية الأطفال**"[1].

وأثمرت هذه التوصية عن صدور الاتفاقية رقم: **156** لعام **1981**[2]، والّتي تُمثّل أحدث ما تَوصَّل إليه النشاط التشريعي للمنظمة في مجال تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين، فحُدِّد **نطاقها الشّخصي** على نحوٍ واسعٍ ليشمل العمال من الجنسين ممَّن يضطلعون بمسؤوليات عائلية اتجاه أطفالهم أو اتجاه أفراد أُسرهم المباشرين، عندما تُقيِّد هذه المسؤوليات من أماناتهم المهنيَّة (المادة **الأولى** من الاتفاقية). كما حُدِّد **نطاقها الموضوعي** على نحوٍ شاملٍ تسري فيه على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع فئات العمال (المادة **الثانية** من الاتفاقية).

وتنصّ الاتفاقية ذاتها، على أنّه لإقامة المساواة الفعليّة، يجب على كلّ دولة عضو أن تضع سياسة وطنية تهدف إلى السّماح للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، من كلا الجنسين، بتقلّد الوظيفة التي يرغبون بها، وأن يحصلوا ما لهم من حقوق وامتيازات دون أن يكونوا محلاً للتفرقة، وفي حدود المُمكن (المادة **الثالثة** من الاتفاقية).

وتُبيّن الاتفاقية ضِمن أحكام المادة **06** منها التدابير والإجراءات الواجب اتخاذها من أجل تيسير التوصُّل لإقامة المساواة الفعلية بين الجنسين دون التعارض مع المسؤوليات المهنيّة والعائلية.

هذا، وتنص المادة **08** من الاتفاقية رقم: **156** ، بصريح العبارة، أنّه لا تُشكِّل المسؤوليات العائلية، في حدّ ذاتها، سبباً مشروعاً لإنهاء الاستخدام.

وجاءت أحكام التوصية رقم: **165** لعام **1981**، مكمّلة لما تضمنته هذه الاتفاقية من أحكام مُحدِّدة نطاق ووسائل التطبيق، السياسات الوطنية، التدريب والاستخدام وظروف التشغيل، المرافق والخدمات ومسؤوليات العناية بالصّغار والمعونة للعائلة، الضمان الاجتماعي، والمساعدة في ممارسة المسؤوليات العائلية وتخفيف الأعباء العائلية.[3]

---

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص. **558-561**./ مصطفى عوضي، مرجع سابق، ص. **19**./ جلال القريشي، مرجع سابق، ص. **129**.

وأيضاً: يوسف إلياس، **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل (رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي)**، القسم الرابع: **(عمل الفئات ذات الاحتياجات الخاصة (النساء والأحداث)**، المحاضرة الأولى: **(حقوق المرأة في مجال العمل من خلال معايير العمل الدولية والعربية والتشريعات العربية)**، دار وائل للنشر، عمان، **2008**، ص ص. **211-214**.

[2] الاتفاقية رقم : **156** بشأن **تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **67** ، المنعقدة بتاريخ: **23** جوان **1981**.

[3] وردت ضمن ديباجة التوصية رقم: **165** إشارة صريحة للاتّجاه الجديد الّذي تبنّته المنظمة في مجال حماية المرأة العاملة؛ حيث تضمّنت بالنّص على أنّه:" **إنّ المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل:...إذ يذكّر بوجهٍ خاصٍ، بالفقرة الرابعة عشر من ديباجة اتفاقية الأمم المتحدة بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضدّ النساء (1979)، التي توضّح أنّ الدول الأطراف (تُدرك أنّ هناك حاجةً إلى تَحوُّل في الدَّور التقليدي للرّجال والنساء في المجتمع وفي الأسرة لتحقيق المساواة التّامة بين الرّجال والنساء)**".

فقد نصّت الفقرتين **06** و**07** من التوصية ذاتها، كالتّالي:" **06- ينبغي لكلّ دولة عضو، من أجل إقامة مساواة فعليّة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين، أن تجعل أحد أهداف سياستها الوطنية، تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية والذين يعملون أو يرغبون في العمل، من ممارسة حقهم في ذلك دون التعرّض للتمييز، وبقدر الإمكان، دون حدوث تعارض بين مسؤولياتهم المهنيّة والعائلية**"، " **07- ينبغي في إطار سياسة وطنية لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين، اتخاذ وتطبيق تدابير تستهدف مكافحة التمييز المباشر أو غير المباشر القائم على أساس الحالة الزوجية أو المسؤوليات العائلية**".

ومقارنةً مع سابقاتها من أحكام، تميّزت الاتفاقية رقم: **156** لعام **1981** والتوصية رقم: **165** المكمِّلة لها، بشمولية نطاق تطبيقها من الناحيتين الموضوعية والشّخصية، وكذا، من الناحية الشّكلية؛ حيث تنطبق أحكامها، وما تشمله من حماية، على جميع فئات العمال من الجنسين وعلى جميع فروع النّشاط الاقتصادي(الفقرة **06** من التوصية رقم: **165**) [1].

فضلاً على أنّ أحكامها تشمُل بالرّعاية كلٌّ من الأطفال المُعالين أو أيٍّ من الأشخاص المعرَّفين بهذه الصفة، مثل: الوالدين والأقارب من أسرتهم المباشرة (الفقرتين **01** و**02** من التوصية رقم: **165**).

وتستهدف الأحكام المقرَّرة أعلاه، مكافحة جميع أشكال التمييز المباشر، وبوجه خاص، التمييز غير المباشر. واعتمد المؤتمرون أساسَيْن للتمييز، التمييز على أساس **الحالة الزوجية** أو **الوضع الزوجي**[2]، والتمييز على أساس **المسؤوليات العائلية**.

ويتضّح من العرض، أعلاه، أنّ اتفاقية العمّال ذوي المسؤوليات العائلية رقم: **156** والتوصية المُرفقة بها رقم: **165**، تُقدِّمان إرشاداً يعتدُّ به في صَوغ سياسات تمكّن الرّجال والنساء ذوي المسؤوليات العائليّة من المشاركة والتقدّم في العمالة من دون تمييز. وتشمُل هذه السياسات ترتيبات أكثر مرونة فيما يتعلّق بأوقات

---

[1] ورد وصف الاتفاقية رقم: **156** في أحد الدراسات الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، كالتّالي:" **إنّ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم: 156) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتوصية المرفقة بها (رقم: 165)، تُقدّمان إرشاداً يعتدُّ به في صَوغ سياسات تُمكِّن الرّجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية من المشاركة والتقدّم في العمالة من دون تمييز. وتشمل هذه السياسات ترتيبات أكثر مرونة فيما يتعلّق بأوقات العمل، يُمكن كسب مجموعة من الفوائد منها، بما في ذلك الحدّ من التغيّب وزيادة القدرة على جذب العمال ذوي المهارات واستبقائهم وإدخال تحسينات على الإنتاجية وإدارة الوقت**".

*I.L.O.: **ABC of women worker's rights and gender equality**, Op.cit., p.42.*

[2] ما فَتِئت بلدان عديدة توسّع نطاق أحكامها المُرتبطة بالتمييز في الاستخدام على **أساس الوضع الزوجي**، وفي عام **2007**، وَسّعتْ **ناميبيا** نطاق تشريعاتها لحظر التسريح على أساس الوضع الزوجي. وأُدرجت **رواندا** ، أيضاً، الوضع الزوجي باعتباره سبباً مَحمياً في قانون أصدرته عام **2009**، يوسّع نطاق الحماية من التمييز. وفي عامي **2008** و**2009**، جرى تعديل قانون **نيوساوث ويلز** لمناهضة التمييز لعام **1977** في **أستراليا** ، لزيادة الحدّ الأقصى للتعويضات عن أعمال التمييز حتّى مبلغ **100.000** دولار. راجع:

*B.I.T.: (**Maternity at work**), A review of national legislation.Findings from the I.L.O.'s Conditions of Work and Employment Database, second edition, I.L.O.,Geneva, 2010, pp. 20, 21, 22 & 36.*

العمل، يُمكن كسب مجموعة من الفوائد منها، بما في ذلك الحدّ من التغيُّب وزيادة القُدرة على جذب العمال ذوي المهارات واستبقائهم وإدخال تحسينات على الإنتاجية وإدارة الوقت[1].

وتعَتبر الوثيقتين أعلاه، بأنّ الافتقار إلى الإجازة الكافية مدفوعة الأجر في بعض البلدان، يُمكن أن يجعل من الصّعب على العمال ذوي المسؤوليات العائلية أن يصلوا إلى بعض قطاعات سوق العمل أو يجعلها غير جذابة بالنسبة إليهم. وبالتّالي، فإنّه يُرغم العمال على الاختيار بين العمل ورعاية أطفالهم أو الأشخاص الواقعين تحت رعايتهم.

ثانيا:الأحكام المتعلقة بالعمل اللّيلي

دَعَا مجلس إدارة المكتب الدولي للعمل إلى الاجتماع في "**جنيف**"؛ حيث عقد دورته الـ: **(77)** في جوان **1990**، وانتهى المؤتمرون في اليوم الـ: **26** من ذات الشّهر إلى تَبَني أحكام الاتفاقية رقم:**171** بشأن **العمل اللّيلي**.[2]

وقد أقرّت المادة **07** من الاتفاقية ذاتها، ضِمن الفقرة **الأولى** منها، حماية خاصّة للمرأة؛ حيث نصّت على أنّه تُتَّخذ تدابير تكفُل توفير بديل للعمل اللّيلي للعاملات المعنِيَات بذلك، وذلك:

(أ)- لفترة **ستة عشر (16) أسبوعاً** على الأقل قبل وبعد الوضع منها **ثمانية** (08) **أسابيع** على الأقلّ قبل التّاريخ المتوقّع للوضع؛

(ب)- لفترات إضافية تُقدَّم بصددها شهادة طبيّة تبيّن أنّها ضرورية للمحافظة على صحّة الأم أو الطفل، وذلك: أثناء الحمل وأثناء فترة محدّدة تتجاوز الفترة المحدّدة بعد الوضع وفقاً للفقرة الفرعية السّابقة، تُحدّدها السّلطة المختصة بالاستشارة مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والعمال.

---

[1] أشار التقرير الصّادر عن المدير العام للمنظمة الدولية للعمل بشأن **المساواة في العمل: التحدي المستمر (2011)**، أنّه يجري، تدريجياً، اعتماد ترتيبات بديلة لوقت العمل، مثل تقاسم العمل والعمل عن بُعد، كجزء من سياسات أكثر مواتاة للعائلة على مستوى المنشأة، ولذلك أثَّر في خفض السِّلبيات الهيكلية الّتي يُواجهها العمال ذوو المسؤوليات العائلية في سوق العمل. ويُقدّم التقرير من الإجراءات الإيجابية بهذا الخصوص، بعض الأمثلة، ونذكر منها فيما يلي:

أ. يُتيح القانون المنقّح بشأن إجازة رعاية الطفل والأسرة لعام **2010**، في **اليابان**، أمام أرباب العمل إمكانية تقصير ساعات العمل التي يؤدّيها العامل، بناءاً على طلبه، إذا كان هذا الأخير يضطلع بمسؤولية رعاية طفل دون سن **الثالثة** من عمره، ولكنّه لا يستفيد من إجازة لرعاية الطفل.

ب. وقد اتفقت بعض **الشركات الأوروبية** مع مراكز لرعاية الأطفال خارج الشركة حتّى يتمَّكن الموظفون من وضع أولادهم فيها ريثما يقومون بعملهم، أو أنشأت خطوطاً مباشرة مجانية لمساعدة الموظفين على إيجاد مُربين أو مراكز تَعني برعاية الأطفال في حالات الطوارئ.

ج. وفي **شيلي**، ارتفع عدد دور الحضانة المجانيّة للأطفال الّذين تتراوح أعمارهم ما بين **03 أشهر** و**عامين**، الّذين يعيشون في المناطق الأشدّ فقراً في البلاد، من **14.400** دار حضانة عام **2005** إلى **64.000** دار حضانة في **2008**.

راجع: المكتب الدولي للعمل: (**المساواة في العمل: التحدّي المستمرّ**)، تقرير المدير العام المتعلّق بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **100**، جنيف، **2011**، ف ف.**75-76**.

[2] تمّ تبني أحكام **اتفاقية العمل الليلي** لعام **1990** بناءاً على ما سبقها من أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللّيلي، وبوجهٍ خاصٍ، أحكام **اتفاقية العمل اللّيلي (المرأة) (مراجعة)** لعام **1948**، و**بروتوكول اتفاقية العمل ليلاً (المرأة) 1990**، و**توصية عمل المرأة ليلاً (الزراعة) (1921)**. وكذلك، الفقرة **05** من **توصية حماية الأمومة (1952)**.

وكذا، أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل اللّيلي للأحداث والشّباب، وبوجهٍ خاصٍ، أحكام **اتفاقية وتوصية عمل الأحداث ليلاً (الأعمال غير الصناعية) (1946)**، و**اتفاقية عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) (مراجعة) (1948)**، و**توصية عمل الأطفال ليلاً (الزراعة) (1921)**.

هذا، وتُعاود الفقرة **الثالثة** من المادة **07** أعلاه، التأكيد على حظر فصل المرأة العاملة أو إخطارها بالفصل إلاّ لأسبابٍ مبرَّرة لا ترتبط بالحمل أو الوضع.

وقد تبنَّى المؤتمر الدولي للعمل، تكمِلةً لأحكام الاتفاقية رقم: **171** ،أحكام التوصية رقم: **178** بشأن العمل اللّيلي. وإن كانت الاتفاقية رقم:**171** لم تتناول مسألة **المساواة بين الجنسين** بصورةٍ صريحة؛ حيث اكتفى المؤتمرون بإفراد نصٍ واحدٍ عنايةً بوضع المرأة الحامل أو المرضع لا أكثر، فإنّ أحكام التوصية رقم: **178** قد وردت صريحة بهذا الخصوص. ونصّت بذلك، أحكام البند **الثالث**، والّذي ورد فيه:"**ينبغي أنْ يُعطِيَّ العمل اللّيلي الحق في تقاضي تعويض مالي مُناسب، وينبغي أن يأتِيَّ هذا التعويض كزيادة على الأجر المدفوع مقابل أداء نفس العمل المؤدَى بنفس الاشتراطات في النَّهار...**"، ، وبصريح العبارة ، وَرَد ضِمن الفقرة **الثامنة/01.(أ)**، النّص على أنّه:"**يَنبغي أن يراعى فيه مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقابل عملٍ مماثلٍ أو عملٍ ذي قيمة متساوية**".

وعليه، تتساءل الباحثة بشأن **خُلُوِ الاتفاقية رقم:171 من نصٍ مماثلٍ؟ وعن الأسباب التي دفعت المؤتمرين إلى إيراد مثل هذا النصّ ضِمن بنود التوصية دون الاتفاقية؟**

فقد وردت صياغة المبدأ، رغم أهميّته وأولويته، على نحوٍ غير إلزامي، واستخدم المؤتمرون مصطلح "**يَنبغي**" لا "مصطلح "**يَجب**"، بما يعني وقف تطبيق المبدأ على إرادة حكومات الدول وبرلماناتها الوطنية.

وإنّ التفسير الوحيد الّذي يُمكن أن يُبرِّر موقف المؤتمرين آنذاك، حسب رأي الباحثة، يَكمُن في أنَّ المنظمة الدولية للعمل سَبَقَ وأنْ فصَلَت في مسألة العمل اللّيلي للنساء، وأقرّت في ذلك مبدءاً عاماً منذ السّنوات الأولى لنشاطها؛ يُقِرُّ **بحظر استخدام المرأة ليلاً**، ما لم تقتضِ المصلحة الوطنيّة أو ظروفٌ طارئة أو طبيعة النّشاط المؤدَى ذلك[1]. وهو ما تضمّنته أحكام الاتفاقية رقم: **04** لعام **1919** بشأن **عمل النساء ليلاً**[2]؛ حينما نصّت المادة **الثالثة** منها، على أنّه:"**لا يجوز تشغيل النساء من أيِّ سنٍ أثناء اللّيل في أيِّ مُنشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أحد فروعها، باستثناء المنشأة التي لا يعمل فيها إلاّ أفراد من نفس الأسرة**". وأكّدته الاتفاقية رقم:**89** لعام **1948** بشأن **مراجعة أحكام اتفاقية عمل النساء ليلاً**[3]، ضِمن أحكام المادة **الثالثة** منها[4].

---

[1] تضمّنت اتفاقيات العمل اللّيلي للنساء استثناءات على المبدأ العام، وكانت الاتفاقية رقم:**89** لعام **1948** أكثر تفصيلاً ووضوحاً عن الاتفاقية رقم:**04** لعام **1919**؛ وفي ذلك، نصّت المادتين **04** و**05** من الاتفاقية رقم:**89** ، على التوالي، بأنّه:" **لا تنطبق المادة 03 على:**

(أ)- حالات القوَّة القاهرة، عندما يحدث في أيِّ مؤسّسة تَوَقُف عن العمل لم يكُنْ في المستطاع التنبؤ به وليس من طبيعتِهِ أنْ يتكرَّر.

(ب)- الحالات الّتي يقتضي العمل فيها استعمال مواد أوليّة أو مواد في طَوْر المعالجة وتكون عُرضةً للتَّلف السّريع، وكان هذا العمل اللّيلي ضرورياً للمحافظة على المواد المذكورة من خسارة مُحقَّقة."1- يجوز للحكومة أن توَقِف حظر عمل المرأة ليلاً، بعد التشاور مع منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال المعنيَّة، عندما تقتضي المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة.2 - تُخطر الحكومة الوطنية المدير العام لمكتب العمل الدولي بوقف هذا الحظر في تقريرها السّنوي عن تطبيق هذه الاتفاقية."

[2] الاتفاقية رقم:**04** بشأن **عمل النساء ليلاً**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته المنعقدة "بواشنطن" بتاريخ: **29** أكتوبر **1919**، ودخلت حيّز النّفاذ بتاريخ:**13** جوان **1921**.

[3] الاتفاقية رقم:**89** بشأن **عمل النساء ليلاً (مراجعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**31**، المنعقدة بتاريخ: **09** جويلية **1948**، ودخلت حيّز النّفاذ بتاريخ:**27** فيفري **1951**.

[4] نصّت الفقرة **الأولى** من المادة **الثالثة** من الاتفاقية رقم:**89** لعام **1948**، على أنّه:" **لا يجوز تشغيل النساء، أياً كانت أعمارهن، ليلاً في أيَّة مُنشأة صناعية عامة كانت أم خاصة، أو في أيٍّ من فروعها، وتستثنى من ذلك المنشآت التي لا يُستخدم فيها سِوى أفراد من نفس الأسرة**".

واستناداً لذلك، لم يَرَ المؤتمرون المجتمعون عام **1990** من جدوى للنّص على حُكم يُقرُّ المساواة في الأجر بين الجنسين في التعويضات المستحقَّة من العمل اللّيلي، كَوْنَ المسألة محسومة مبدئياً بالنسبة للعاملات؛ فالعمل اللّيلي محظور أصلاً على النساء ما لم يُقرِّر القانون ضرورة ذلك.

ومن ثمّ، يُراعى تطبيق مبدأ المساواة بين الرّجل والمرأة مَتَى ما طُبِّق أحد الاستثناءات المقرَّرة بموجب الاتفاقية رقم:**89**، بمعنى متى ما قُرِّر وجوب عمل المرأة ليلاً للاعتبارات المقرَّرة بموجب القانون.

فضلاً، عن أنَّ أحكام الاتفاقية رقم:**171** لا تَعْني فئة النساء على وجه الخصوص، بل تَشْمل جميع العمال دون استثناء، وعليه يُمكِن اعتبار الحظر الوارد ضِمن أحكام الاتفاقية رقم: **89** بمثابة النّص الخاص الذي يُقيِّد النّص العام الوارد بموجب أحكام الاتفاقية رقم:**171**.

ثالثا:الأحكام المتعلِّقة بالأجور

شُخِّصَ **مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي** دون تمييز بين الجنسين منذ عام **1919** ضِمن المبادئ العامة الّتي تضمَّنتها المُتُنْ الأولى لدستور المنظمة الدولية للعمل، وعِندما عُدِّل هذا الأخير في عام **1946**، أُدخل هذا المبدأ من جديد في مُقدِّمة المُتُنْ الجديدة للدستور، إلاّ أنَّ إقراره ضِمن اتفاقية أو توصية خاصة، لم يتأتَ حتّى عام **1951**، على غِرار صدور الاتفاقية رقم: **100** بشأن **المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل**[1]، والتوصية رقم: **90** المكمِّلة لها[2].

ويقول في ذات السّياق الأستاذ "**مارتن أولز**" وآخرون، كالتّالي:" **إنّ الحرص على الإنصاف في تقدير العمل الّذي يؤديه كلّ من الرّجال والنساء والقضاء على التمييز في الأجور، من الشّروط اللّازمة للمساواة بين الجنسين ومن المقوّمات الأساسيّة للعمل اللّائق. فلا بدّ من تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، كما نصّت عليه اتفاقية المساواة في الأجور(1951)، إذا ما أردنا النّهوض بالمساواة والتصدّي بصورة مُجدية للتمييز في الأجور، خاصة وأنّ النساء والرّجال يزاولون أعمالاً مختلفة في غالب الأحيان**"[3].

وتُعرِّف الاتفاقية رقم: **100** لعام **1951**، تعبير "**الأجر**" بحيث يشمُل: **الأجر أو المرتَّب القاعدي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها رب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، مقابل استخدامه له.**

---

[1] الاتفاقية رقم: **100** بشأن **مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**34** المنعقدة بتاريخ:**29** جوان **1951**، والتي دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ **23** ماي **1953**. صادقت عليها حتّى تاريخ جويلية **2008**، **166** دولة، بالرّغم من أنّه لم تصادق عليها وقت صدورها سوى **105** دول، بينما رفضتها **33** دولة، وامتنعت عن التصديق عليها **40** دولة. راجع:

B.I.T. :***Compte rendu des travaux****, C.I.T.,* **34**ème *session,* ***1951****, p.* **4660.**

[2] راجع:

M.Budixer, ***Le droit de la femme à l'égalité de salaire et la convention n°*100 *de l'organisation internationale du travail,*** *L.G.D.J., Paris,* **1975***, pp.08 et ss.*

[3] مارتن أولز، شونا أولني ومانويلا تومي، **(المساواة في الأجور: دليل تعريفي)**، الطبعة الأولى، منشورات مكتب العمل الدولي/ إدارة معايير العمل الدولية/إدارة ظروف العمل والمساواة، منظمة العمل الدولية، جنيف، **2013**، ص.**02**.

يتضّح من هذا التعريف الشّامل ضرورة اعتبار جميع عناصر الأجر المضافة على الأجر أو المرتَّب القاعدي أو الأساسي أو الأدنى، جزءاً من الأجر في مفهوم الاتفاقية. وأنَّه لا بدّ من مقارنة المَكَاسِب بجميع عناصرها للتأكُّد ممّا إذا كانت الأجور متساوية؛ فتحقيق المساواة في مكان العمل يقضِي باعتماد أوسع تفسير مُمكِن لتعبير "**الأجر**".

وهذا التعبير يتجاوز إلى حدٍّ بعيدٍ "**الأجر الأساسي**" لِيشمُلَ جميع التعويضات الأخرى، المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً. كما يشتمِل على المدفوعات أو المزايا التي يتلقَّاها العامل بصورة مُنتظمة أو عرضيَّة، مِثل: بدل السّاعات الإضافية والعلاوات، الأسهم في الشركة، المُخصَّصات العائلية التي يدفعها رب العمل، إضافة للمخصَّصات العينيَّة، مِثل: تأمين ملابس العمل وتنظيفها.

وغالباً، ما يُشكِّل الأجر الأساسي أو الأدنى جزءاً صغيراً من المخصَّصات والمزايا التي يتلقَّاها العامل. وبالتّالي، إذا اقتصرت المساواة على قيمة الأجر العادي أو الأساسي أو الأدنى، ولم تشمُل سائرَ المخصَّصات أو المزايا المتَّصلة بالعمل، سوف يَستمِر التمييز. وقد تكون العناصر الأخرى المُكوِّنة للأجر كبيرة، كالمخصَّصات مثلاً، وبالتّالي، لا بدَّ من مَنحها للعمال دون أيِّ تمييزٍ على أساس الجنس[1].

وتُرسِي الاتفاقية المبدأ العام التّالي: "**أنّ كلّ دولة عضو يجب أن تشجِّع بقدرِ ما يكون ذلك متوافقاً مع الأساليب السّائدة في الدولة المعنيَّة في تحديد معدّلات الأجور،على كفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الأيدي العاملة من الذّكور والإناث عن العمل عند قيامهم بعمل ذي قيمةٍ متساويةٍ**" (المادة **02**/ ف. **01** من الاتفاقية رقم: **100**)[2].

وتسهيلاً لتطبيق هذا المبدأ، فإنّ الاتفاقية تدعُو إلى إجراء تقويم موضوعي للوظائف على أساس الأعمال المُؤداة (المادة **03**/ ف. **01** من الاتفاقية رقم: **100**)، على ألاّ يَفسَّر التفاوت في مُعدلات الأجور النَّاتج دون تمييز في الجنس عن التقويم الموضوعي للأعمال المطلوب أداؤها مخالفاً لمبدأ تساوي الأجور بين العمال

[1] من الواضح في تعريف "**الأجر**" كما نصّت عليه الاتفاقية رقم:**100**، أنّ **التعويضات** المعنيَّة هي تلك المدفوعة لقاء استخدام العامل. بالتّالي، فيما يخصُّ مُستحقات الضّمان الاجتماعي، تُغطي الاتفاقية تلك الّتي يُمَوِّلُها رب العمل أو الصناعة المعنيّة، لكنّها لا تُغطّي تلك التي تُموِّلها برامج الضّمان الاجتماعي الحكومية. ومن أمثلة **العناصر المكوّنة للأجر**، يُقدِّم **دليل المنظمة الدولية للعمل بشأن المساواة في الأجور (2013)**، العناصر التّالية: **1**- الأجر الأساسي، **2**- الأجر الأدنى، **3**- الأجر العادي، **4**- بدل السّاعات الإضافية، **5**- مكافأة الأداء، **6**- زيادة الأقدميّة، **7**- مخصَّصات العائلة أو الأطفال أو المُعالين، **8**- الإكراميات، **9**- غسل الملابس أو دفع بدلات لغسل الملابس، **10**- دفع مخصَّصات للسّفر أو دفع بدَل السّفر، **11**- تأمين سيارة، **12**- تأمين المسكن أو بدلات المسكن، **13**- تأمين الملابس أو دفع بدلات الملبس، **14**- عمولة،**15**- التّأمين على الحياة، **16**- التّأمين الاجتماعي الذي يُغطّيه رب العمل أو الصناعة، **17**- أسهم أو أرباح الشركة، **18**- تأمين الوجَبَات أو دفع بدلات الطعام.

المرجع نفسه، ص.**04**.

[2] ورد التعبير بأهميّة **المساواة في الأجور بين الجنسين** على لِسان مديرة إدارة ظروف العمل والمساواة على مستوى المنظمة الدولية للعمل، الأستاذة "**مانويلا تومي**"، على النّحو التّالي: " **لا بدّ من تصحيح التفاوت بين أجور النساء والرّجال من أجل :1- تصحيح التقسيم غير المتكافئ بين الرّجل والمرأة للعمل داخل المنزل، وتوزيع وقت المرأة بين العمل المأجور والعمل غير المأجور طيلة حياتها؛ 2- المساعدة على تغيير الصّورة النمطيّة لتطلّعات المرأة وأفضلياتها وقدراتها وملاءمتها لوظائف محدّدة؛ 3- الحدّ من التبعيّة الاقتصادية للمرأة، وبالتّالي زيادة نفوذها ومكانتها في الأسرة والمجتمع؛ 4- التخفيف من خطر وقوع المرأة وأسرتها في الفقر؛ 5- رفع معاشات التقاعد الممنوحة للمرأة والحدّ من خطر وقوعها في الفقر عند بلوغ سنّ الشّيخوخة**".

المرجع نفسه، ص ص.**04-05**.

والعاملات عند قيامهم بعملٍ متكافئٍ (المادة **03**/ ف. **03** من الاتفاقية رقم: **100**)[1]. وَوِفقاً لمدلول هذه الاتفاقية، تُطلق عبارة " **تساوي الأجور بين العمال والعاملات عن عمل ذي قيمة متساوية**" على معدلات الأجور التي تُحدَّد دون تمييز قائم على الجنس (المادة **01**/ ف. (أ)).

وقد حدَّدت الاتفاقية ذاتها، معيار المساواة في الأجور على أساس **التكافؤ في العمل *(Equal value work)*** وليسَ على أساس **القيام بذات العمل *(Similar Work)***[2]، ومَرجِع ذلك، هو الاختلاف في طبيعة ونوعيّة الأعمال الّتي تقوم بها النّساء مع تلك الّتي يقوم بها الرّجال بِحُكم الاختلاف في البُنيَّة الجسمانيّة والقُدُرات الجسديّة لِكليهما[3].

وأثار مصطلح **عمل متكافئ** عدَّة تساؤلات وتفسيرات؛ وتقولُ في هذا الشّأن الأستاذة "**لاهوفاري**" [4]، أنَّ الأمر لا يتعلّق **بعملٍ مساوٍ أو مماثلٍ** بل يتعلَّق **بعملٍ ذي قيمةٍ متكافئةٍ**، وكَوْن العبارة قد استعمِلَت لأوَّل مرَّة، فإنَّها تطرحُ صعوباتٍ حوْل كيفية تحديد الأجور بين أعمال مختلفة ذات قيمة متكافئة[5].

وتوصّلت **لجنة الخبراء التّابعة للمنظمة الدولية للعمل** إلى أنَّ عبارة "**عمل ذي قيمةٍ متكافئةٍ**" يُقصد بها، وفي كلِّ الحالات، **أعمال تكون قيمتُها واحدة في جدول حِساب التعويضات المقرَّر على مستوى التشريع الوطني والاتفاقيات الجماعية**[6].

---

[1] ويتساءل بهذا الخصوص جانب من الفقه، حول **ما إذا كان تفسير بنود الاتفاقية المحدَّدة أعلاه، يُمكِن أن يُفهَم على أنّه تحفيز للدول المصدِّقة على أحكامها على إجراء تقييم موضوعي للوظائف المُتاحة على أساس ما تشمُله هذه الأخيرة من تكاليف ونشاطات، أم أنّ الأمر يتعلّق بالتزام قانوني بالقيام بذلك؟**

وبحسب رأي الأستاذ "**سرفي**"، ورد التّعليق على الإشكال المطروح، كالتّالي:

«La convention n'impose pas aux Etats d'assurer à tous les travailleurs l'application du principe lorsque cela n'est pas compatible avec les mécanismes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération Les mécanismes de mettre en œuvre la C. n°100 doivent correspondre –il est à peine besoin de le préciser – aux mécanismes nationaux de fixation de salaire ». *in :*

J.M. Servais, ***Normes internationales du travail****, Op. cit., p.***126**.

[2] سبق استخدام هذا المعيار في ظلِّ النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل؛ حيث وردت الإشارة إليه، صراحةً، بموجب أحكام الفقرة (**باء**) من التوصية رقم:**30** لعام **1928** بشأن **تطبيق آلية لوضع الحدود الدُّنيا للأجور**، المكمِّلة للاتفاقية رقم:**26** حول نفس الموضوع، والّتي جاء بها: " **يرى المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية من واجبه استدعاء انتباه الحكومات إلى المبدأ الّذي تُكرِّسه المادة 41 من دستور منظمة العمل الدولية، وهو وجوب أن يتلقَّى الرّجال والنساء أجراً متساوياً عن عمل ذي قيمة متساوية**".

[3] سوزي محمد رشاد، مرجع سابق، ص. **146**.

[4] تقول الأستاذة "**لاهوفاري**" في هذا المقام:

*«**Il n'est pas question, d'après la C.100, de l'O.I.T. d'un travail égal pour un salaire égal, mais bien d'un travail à valeur égale pour un salaire égal . La C.100 ne définit pas de manière directe un travail à valeur égale mais donne quelques indications sur la signification à lui contribuer : d'une part la rémunération doit être accordée sans discrimination basée sur le sexe, d'autre part, l'évaluation des emplois devra être faite sur la base des travaux qu'ils comportent. Les emplois doivent donc être évalués aux fins de rémunérations, sans tenir compte de la personne qui les exerce, en fonction de leur contenu** ».in :*

*C. La Hovary, Op. cit., pp***. *109-111.***

[5] ويُعلِّق في هذا المقام الأستاذ "**سيرفي**"، بالقوْل:

« La notion de travail de valeur égale se veut plus large que celle travail égal. Elle couvre en particulier les métiers que seules en pratique les femmes exercent, ou la comparaison avec la tache d'un homme s'avère plus difficile à établir ». *in :*

J.M. Servais, ***Normes internationales du travail****, Op. cit., p.***125**.

[6] راجع:

*B.I.T.: Rapport de la commission d'experts,O.I.T.,Genève,**2001**, rapp. gén., al. **42**.*

وقد لاحظت **لجنة الخبراء** عام **2006**، أنّ غالبية البلدان التي صدّقت على الاتفاقية رقم:**100** لم تُجسِّد كلّياً مبدأ "**المساواة في الأجور للرّجال والنساء عن عمل ذي قيمة متساوية**" في تشريعاتها الوطنية. وفي عدد من البلدان، لا تزال التشريعات الوطنية تكتفي بالإحالة إلى **الأجر المتساوي عن العمل المتساوي**.

وقد أَدخلت بعض البلدان مبدأ "**المساواة في الأجور للرّجال والنساء عن عمل ذي قيمة متساوية**" في قوانينها، لكنّها عادت وضَيّقت نطاق تطبيق **العمل ذي القيمة المتساوية** بحيث يعني فقط **العمل المتساوي**[1].

واتّضح للمؤتمرين والخُبراء المختصين على مستوى المنظمة أنَّ هناك إشكال حقيقي يُواجه الحكومات والبرلمانات الوطنية فيما يخصُّ تطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمةٍ متساويةٍ؛ إذ أنَّ تحديد ما إذا كانت وظيفتان تختلفان من حيث المضمون متساويتين في القيمة، يتطلَّب أسلوباً للمقارنة. وأساليب تقييم الوظائف هي أدوات تُساعد على إرساء القيمة النِسبيَّة للوظائف، وبالتّالي، تُحدِّد ما إذا كان أجرُها بالمقابل مُنصِفاً أم لا. وتتَّسِم عملية وضع أساليب تقيِيم الوظائف والطريقة التي يجري تطبيقها بها بنفس الأهميّة التي تتّسِم بها المَضامين التِّقنية لتلك الأساليب. وقد تنشأ التحيُّزات الجنسانيّة غير المقصودة في أيِّ مرحلةٍ من مراحل تصميمها أو استخدامها[2].

وقد أشار المعنيُّون بالأمر، آنذاك، صراحةً، إلى **عمومية** أحكام الاتفاقية رقم:**100**، وأنّها تُرسي بعض المبادئ العامة المتعلِّقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. وعليه، ارتأى هؤلاء، تَكمِلة أحكام الاتفاقية بموجب توصية تَشتمل على بعض الإجراءات المُؤديَّة إلى التطبيق التَدرِيجي للمبادئ العامة الواردة في هذه الاتفاقية[3].

وصَدَرت في نفس السّنة (**1951**)، التوصية رقم: **90** بشأن **المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل**، مُلزمةً الدول الأعضاء في المنظمة باتخاذ الإجراءات المناسبة بعد استشارة العمال أو منظماتهم، بقصد تأمين تطبيق مبدأ تعادل الأجور بين العمّال الرّجال والعاملات عند تساوي العمل على جميع الأشخاص المستخدمين في مصالح الإدارة المركزية، والمحليّة، وكذا، هيئات حكومات المقاطعات في الدولة الاتحادية، وفي كلّ المِهَن غير الواردة ضِمن أحكام هذه الوثيقة (البند **الأول** من التوصية رقم: **90**).

وتسهيلاً لتحديد معدّلات الأجور بالمساواة والتكافؤ بين النساء والرجال، تضعُ الدولة الطُّرق والآليات الّلازمة لإجراء تَقدير موضوعي بقصْدِ تصنيف الأعمال والخدمات دون أيِّ اعتبار للجنس (ذكراً أم أنثى). (البند **الخامس** من التوصية رقم: **90**).

---

[1] راجع:
I.L.O.: ***Promoting Equity, Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay****: A step-by-step guide, Geneva,*2008,*pp.*11 -12.

[2] للمزيد من التفاصيل، راجع: نفين القوقا، (**التمييز في أجور النساء... انتهاك لحقوق المرأة**)، **2003**، موقع الإنترنت المطلع عليه بتاريخ: **2011/04/23**:
http://www.womengateway.com

وأيضاً: نهدة يونس، (**نحو إطار نظري لمناقشة قضايا العنف**)، **2004**، موقع الإنترنت المطلع عليه بتاريخ: **2011/04/23**:
http://www.amanjordan.org

[3] فقد ورد ضِمن ديباجة التوصية رقم:**90** المكمّلة للاتفاقية رقم:**100**، بصريح العبارة:" **إنَّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،...وإذ يرى أنَّ اتفاقية المساواة في الأجور، 1951، تُرسي بعض المبادئ العامة المتعلِّقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية؛ وإذ يرى أنَّ الاتفاقية المذكورة تنصُّ على تعزيز أو ضمان تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بوسائل تتلاءم مع الأساليب السَّائدة لتحديد معدَّلات الأجور في البلدان المعنيَّة؛...**"

وتسهيلاً لتطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمةٍ متساويةٍ، تُتَّخذ الإجراءات المناسبة من أجل زيادة إنتاجية العاملات عن طريق تدابير، مثل: ضمان حصول العمال من الجنسين على تسهيلات متساوية أو ومتعادلة في مجال التوجيه المهني أو التوظيف، وفي مجال التدريب المهني والتعيين. وكذا، تقديم خدمات رعاية وخدمات اجتماعية تُلبِّي احتياجات العاملات، وخاصة ذوات المسؤوليات العائلية، من خِلال نِظام تمْويل تَابعٍ للدولة و/أو صندوق الضّمان الاجتماعي. (البند **السادس** من التوصية رقم: **90**).

فضلاً عمّا سبق، لم يغفَلْ واضعو التوصية رقم:**90** عن التّنويه في الأخير إلى ضرورة بَذلِ كلّ الجهود لتعزيز فهْمْ الجمهور للأسس الّتي يقوم عليها تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمةٍ متساويةٍ، وأنّه تَجري الأبحاث والدراسات المستصْوبَة لتعزيز تطبيق هذا المبدأ. (البند **السابع** و**الثامن** من التوصية رقم: **90**).

وبالفعّل، ومِثلما خطَّط له واضعو الاتفاقية رقم: **100** والتوصية رقم:**90** لعام **1951**، شكَّلت أحكام الاتفاقية رقم: **100** الأسُس والمبادئ العامة التي تنْبَني عليها سياسات الأجور المعتمَدة على مستوى الدول الأعضاء في المنظمة، في حين، يُمكِن اعتبار التوصية رقم:**90** بمثابة الإطار الإجرائي الّذي يُفترض بهذه الدول انتهاجه في سبيل التوصُّل لتطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية، بما يعنِي **إلزامية** تطبيق الدول الأعضاء في المنظمة لمبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين عن عمل ذي قيمة متساوية، و**حريّتها** في اختيار الإجراءات والأساليب الأمثَل من أجلِ تحقيق ذلك.

ونُشَرت في عام **2008**، المنظمة الدولية للعمل **دليلاً متدرِّجاً عن إجراء عمليات تقييم الوظائف غير المُنحازة إلى جنس من الجنسين**، وهو يَشْرح الخُطُوات المُتَّبعة لإجراء تقييم للوظائف يتَّسِم بالموضوعية والإنصاف، ويكون خالياً من التحيُّز على أساس الجنس، ويشمُل التتابُع التّالي للعمليات:

أ. وضعَ شبكةٍ ترجيحيةٍ تكون خاليةً من التحيُّز على أساس الجنس؛

ب. إسناد نِقاط للوظائف استناداً إلى مستويات العوامل الفرعيَّة وتحيُّد الوظائف من القيمة نفسها؛

ج. احتساب مجموع النّقاط المُسنَدة لكلِّ وظيفة؛

د. تجميع النقاط إلى نقاط مِفصليَّة[1].

استناداً للطرح أعلاه، تخلُصُ الباحثة بالقولِ، أنّ سياسة المنظمة الدولية للعمل بشأن الأجور لم تتغيّر منذ تأسيسها؛ وأنّ مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين شكلّ ولا زال يُشكِّلُ الغاية الأساسيّة الّتي تسعى المنظمة لبلُوغها، فقط، أنّ منهج المنظمة هو الّذي تطوّر ليتكيّف أكثر مع التغيّرات الجادّة على تنظيم علاقة العمل؛ حيث ارتأى المؤتمرون إعادة صياغة "مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي" بصياغةٍ مستحدثة تقضِي باعتماد "مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية".

وترى الباحثة ، أنّه، في غياب معايير دقيقة بناءاً عليها يتمّ تحديد العمل ذي القيمة المتساوية، تكون الحكومات والبرلمانات الوطنيّة صاحبة الاختصاص في وَضعِ هذه المعايير وصياغتها بحسب مُقتضيات سوق

---

[1] راجع:

*I.L.O.: **Promoting Equity, Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay**,Op.cit.,p.*78.

العمل فيها، وأنّه في جميعِ الحالات، لا يُمكن لهذه الأخيرة أنْ تُؤسّس معايير التصنيف والتنقيط فيها على أساس التحيُّز الجنسي.

رابعاً: الأحكام المتعلّقة بالتوظيف.

تُمثّل الاتفاقية رقم:**181** لعام **1997** **بشأن وكالات الاستخدام الخاصة** أحدَث ما صدَرَ من أحكام عن المنظمة الدولية للعمل فيما يخصُّ إقرار مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف[1]؛ إذ نصّت المادة **الخامسة** منها، ضِمن فقرتها **الأولى**، كالتّالي:" **تَوخِّياً لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الحصول على عملٍ ومزاولة مِهنٍ معيّنة، تتحقّق كلُّ دولةٍ عضو من أنَّ وكالات الاستخدام الخاصة تُعامِل العمال دون تمييزٍ على أساس العرق أو اللّون أو الجنس...**" [2].

وتُضيف الفقرة **02** من المادة **05** أعلاه، بالنّص:" **لا تُنفَّذ الفقرة 01 من هذه المادة بطريقة تَمنَعُ وكالات الاستخدام الخاصة، مِن تَقديم خدماتِ خاصة أو برامج مُستهدِفة تَرمِي إلى مساعدة أكثر العمال حِرماناً في سِيَاق بحثِهِمْ عن الوظائف**".

وتُجسَّد أحكام المادة **05** أعلاه، تأكيداً صريحاً على اتجاه إرادة المنظمة الدولية للعمل إلى تحقيق المساواة إلى أبعدِ حدٍّ مُمكنٍ، وذلك من خلال تكريسها لهدفين أساسيين: حظر التمييز في العمل، من جهة، وتشجيع التمييز الإيجابي متى كان مرخص به قانوناً، من جهة أخرى. فإنْ كان الهدف الأوَّل يُعدّ شرطاً لا غِنىً عنه للقوْل بالمساواة في العمل في جميع الحالات، فإنَّ الهدف الثاني إذا انْتَفَى في حالاتٍ معيّنةٍ قد يؤدِي إلى حالة من اللّامساواة.[3]

وبخلافِ الحماية الخاصّة التي قرَّرتها بنود الاتفاقية رقم:**181** بالنسبة لفئات المهاجرين، الأطفال وذوي الاحتياجات الخاصّة من كبار السنّ والمعوّقين- وذلك ما يُستشف من خلال استقراء أحكام المواد **05/ف.02،08** و**09** منها- لم يتمّ تناول موضوع المساواة بين الجنسين إلاّ بصورة عابِرة، وذلك حينما نصّت المادتين **11** و**12** من الاتفاقية ذاتها، على أنّه تَتَّخذ كلّ دولة، وتُحدِّد وتُوزِّع، التّدابير اللّازمة لِضمان توفير الحماية المُلائمة للعمال المستخدَمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصّة دون تمييزٍ على أيِّ أساسٍ كان فيما يتعلّق بجُملة من الأمور ذات الصِّلة بالحق في العمل، وعدّدت من ضِمنها: المسائل المرتبطة بحماية الأمومة وإعانات الأمومة، وحماية الوالدين وإعانات الوالدين[4].

---

[1] الاتفاقية رقم: **181** بشأن **وكالات الاستخدام الخاصة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **85** المنعقدة بتاريخ: **09** جوان **1997**.

[2] تُراجع هذه الاتفاقية، **اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجرٍ** (مراجعة) لعام **1949**، و**اتفاقية مكاتب التوظيف بمقابلٍ** لعام **1933**.

[3] ودعماً لموقفها هذا، أكّدت المادة **06** من الاتفاقية رقم:**181** على أنْ تكون مُعالجة البيانات الشّخصية للعمال من قِبَل وكالات الاستخدام الخاصّة بطريقة تَضمَن احترام الحياة الخاصّة للعمال، وتَقتصر على البيانات المُتصّلة بالمؤهلات والخِبرة المهنيّة لهؤلاء.

[4] وخلافاً لما تَقَرَّرَ ضِمن الاتفاقية رقم:**181**، ورَدَت صِياغة أحكام الاتفاقية رقم: **117** لعام **1964** بشأن **الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية**؛ صريحةً فيما يخصُّ فئة العاملات، حينما نصّت الفقرة **04** من المادة **14**، على أنَّه **للسُّلطة المختصة مُطلق التَقدير بوجوب أو صواب اتخاذ إجراءات لحماية الأمومة وضمان الصحّة والسّلامة ورعاية النساء العاملات.**

وتُفيد العبارة أعلاه، حظرَ إقامة أيٍّ تمييزٍ بين الجنسين في التوظيف مرجَعهُ الجنس أو وضعيَّة الحمل أو الوضع، ويَنطبِق حُكمٌ مماثلٌ على ذوي المسؤوليات العائلية من النساء أو الرّجال.

ولم يغفَلْ المؤتمرون، آنذاك، عن تكملةِ أحكام الاتفاقية رقم: **181** بجملة التّدابير التكميلية الّتي يُفترض بالدول الأعضاء تبنِّيها بقصَدِ التّطبيق الأمثَل لأحكام الاتفاقية، تضمّنتها بنود التوصية رقم: **188** المُعتمَدة خلال نفس الدورة.

وقد وَرَد التأكيد ضِمن البند **الثاني/** الفقرة **09** من التوصية أعلاه، على أنَّه:" **ينبغي أنْ يُحظَر على وكالات الاستخدام الخاصّة، عن طريق مَنعِها أو بأيَّة وسيلةٍ أخرى، أنْ تضَعَ وتنْشُر إعلانات أو عروض العمل بأساليب تؤدّي بصورةٍ مباشرة أو غير مباشرة إلى التمييز على أسُس من قَبيل العِرق أو اللّون أو الجنس أو السنّ أو الدّين أو الرّأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الأصل الإثني أو الإعاقة أو الوضع الزوجي أو العائلي أو الميل الجنسي أو العضوية في منظمةٍ عمالية**".

وأكّدت الفقرة **10** من التوصية ذاتها، على أنَّه:" **يَنبغي تشجيع وكالات الاستخدام الخاصّة على تعزيز المساواة في الاستخدام عن طريق برامج للتمييز الايجابي**". وتُواصل بنود التوصية في التأكيد بِضرورة تبنِّي أساليب سليمةً وعادلةً وفعَّالةً للاختيار (الفقرة **13** من التوصية).

وبالمقارنة مع مضمون الاتفاقية رقم: **181**، يُمكن لنا الجزم بأنَّه، حتّى ولوْ لمْ تشتَمِل التوصية رقم:**188** على أحكامٍ مباشرةٍ تَعني تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين، غير أنَّ صياغة أحكامها وردت بأسلوب مباشر وصريح ؛ فقد حَظَرت بنودُها التمييز بصوَرِه المختلفة المباشر وغير المباشر، وأشارت صراحةً إلى وجوب تبنِّي سياسات تُدعِّم وتُشجِّع التمييز الإيجابي.

كما أنَّ التِعداد الوارِد ضِمن البند **الثاني/** الفقرة **09** من التوصية ذاتها، والمتعلّق بالمعايير التي لا يجوز الاعتماد عليها لإقامة معاملة تمييزية عند التوظيف، جاء على وجهٍ واسعٍ وشاملٍ؛ فبينما استُكمِل التِّعداد الوارِد ضِمن الفقرة **الأولى** من المادة **05** من الاتفاقية أعلاه، بعبارةٍ عامةٍ "**...أو أيّ شكلٍ من أشكال التمييز التي تغطِّيها القوانين والممارسات الوطنية...**"، تضمَّنت الفقرة **09** من التوصية معايير أكثرَ تفصيلاً يُحظَر تبنِّيها كأسُس لصِياغة شروط التوظيف، ويتعلَّق الأمر بالمعايير التّالية: الرّأي السياسي، الأصل الإثني، الوضع الزوجي أو العائلي، الميل الجنسي، العضوية في منظمة عمالية[1].

والجدير بالملاحظة، أنَّ هناك معياريين أساسيين يمُسَّان وضْعَ المرأة بصورةٍ مباشرةٍ، ويتعلَّق الأمر بحظْرِ التمييز في التوظيف على أساس الوضع الزوجي أو الوضع العائلي، ومنه، لا يجوز إقامة أيٍّ شكلٍ من أشكال

---

[1] وتُمثِّل أحكام المادة **05** من الاتفاقية رقم: **181**، أعلاه، تأكيداً لِما وَرَد ضِمن الاتفاقية رقم: **117** لعام **1964** بشأن **الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية**؛ حيث تناول الجزء **الخامس** منها موضوع **حظر التمييز على أساس العرق أو اللّون أو الجنس أو العقيدة أو التبعية القبلية أو الانتماء النقابي.**

ونصّت المادة **14** من الاتفاقية ضِمن فقرتها **الثانية**، كالتّالي:" **تُتَّخذ جميع التدابير المُمكنة عملياً لتقليل أيَّة فروق قائمة في معدّلات الأجور بسبب التمييز على أساس العرق أو اللّون أو الجنس أو العقيدة أو التبعيّة القَبَليَّة أو الانتماء النقابي، وذلك بِرفع المعدّلات المطبَّقة على العمال ذوي الأجور الأكثر انخفاضاً**".

التمييز في مواجهة المرأة مَرجِعُه كونُها أرملةً أو مطلقةً أو متزوجةً...أو غيرِ ذلك، كما لا يجوز حرمانُها من الحصول على منصبِ عملٍ فقط، بسبب كونِها من ذوات المسؤوليات العائلية[1].

فضلاً عن الاتفاقيات والتوصيات المُشار إليها سابقاً، تضمّنت العديد من الوثائق الصّادرة عن المؤتمر الدولي للعمل أحكاماً مُتفرّقة تتضمّن إقراراً مباشراً أو غير مباشرٍ لمبدأ المساواة بين الجنسين في مجالات التوظيف والاستخدام المختلفة، ونذكر في ذلك:

أ. نصّت المادة **02** من الاتفاقية رقم: **87** لعام **1948** بشأن **الحرّية النقابية وحق التنظيم**، سالفة الذكر، أنّه:"**للعمال ولأرباب العمل، دون أيِّ تمييزٍ، الحق دون ترخيصٍ سابقٍ، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها...**". وتشمُل عبارة " **دون أيِّ التمييز**" جميع فئات العمال من الرّجال والنساء.

ب. تضمّنت المادة **الثامنة** من الاتفاقية رقم: **140** لعام **1974** بشأن **الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر**[2]، إشارة صريحة للمساواة بين الجنسين فيما يتعلّق بالاستفادة من إجازات دراسيَّة بِغرَض التدريب والتكوين؛ حينما نصّت على أنّه لا يجوز أن يُرفَض للعامل طلب إجازات دراسيّة مدفوعة الأجر لأحد الأسباب غير القانونية، وعدَّدَت أحكام المادة أعلاه، من بَيْن هذه الأسباب معيار "**الجنس**".

ج. قرّرت اتفاقيات العمل الدولية، صراحةً، حَظْرَ قيام رب العمل بتسريح العامل بسبب جنسه؛ حيث نصّت الفقرتين **(د)** و**(هـ)** من المادة **05** من الاتفاقية رقم: **158** لعام **1982** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل**[3]، أحكاماً تُقرّؤر ما يلي:" **لا تُشكّل الأسباب التّالية أسباباً صحيحةً للتسريح، وخاصة: (أ)...؛ (ب)...؛ (ج)...؛ (د) العنصر، أو اللّون، أو الجنس...؛ (هـ) التغيّب عن العمل أثناء إجازة الوضع**".

د. نصّت المادة **السادسة** من الاتفاقية رقم: **168** لعام **1988** بشأن **النّهوض بالعمالة والحماية من البطالة**[4]، على أنّه:" **1- تَضمن كلّ دولة عضو المساواة في المعاملة لجميع الأشخاص المحميّين، دون تمييزٍ على أساس...، الجنس،...**"

هـ. نصّت المادتين **04** و **07** من الاتفاقية رقم: **175** لعام **1994** بشأن **العمل بعض الوقت**[5]،على التوالي، على أنْ تُتَّخذ جميع التدابير لضمان حصول **العاملين بعض الوقت** على نفس الحماية للعاملين طيلة

---

[1] تجب الإشارة بهذا الخصوص، أنّه سَبَق إقرار مبدأ المساواة من خلال فكرة **حظر التمييز في التوظيف** ضمن أحكام المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم:**122** لعام **1964** بشأن **سياسة العمالة**، والّتي سنشير إليها تفصيلاً في مواطئ لاحقة من هذه الدراسة.

[2] الاتفاقية رقم: **140** لعام **1974** بشأن **الإجازة الدراسيّة مدفوعة الأجر**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **59**، المنعقدة بتاريخ: **24** جوان **1974**.

[3] الاتفاقية رقم: **158** لعام **1982** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **68** ، المنعقدة بتاريخ: **22** جوان **1982**.

[4] الاتفاقية رقم: **168** لعام **1988** بشأن **النّهوض بالعمالة والحماية من البطالة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**75** ، المنعقدة بتاريخ:**21** جوان **1988**.

[5] الاتفاقية رقم: **175** لعام **1994** بشأن **العمل بعض الوقت**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **81** ، المنعقدة بتاريخ: **24** جوان **1994**.

الوقت المماثلين من حيث...التمييز في الاستخدام والمهنة، وأنَّه تُتَّخذ جميع التدابير لضمان حصول هؤلاء على نفس الحماية للعاملين المماثلين، طيلة الوقت، في مجال حماية الأمومة.

و. نصّت الفقرة **17/ (ح)** من البند **الخامس** من التوصية رقم: **189** لعام **1998** بشأن **الظروف العامة لتحفيز خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة**[1]، بأنّه يَنبغي أن تنظر منظمات أرباب العمل أو العمال في الإسهام في تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال المُشاركة في الأنشطة الرَّامية إلى تحسين النوعيّة والإنتاجية وتعزيز آداب المِهنة و**المساواة بين الجنسين وعدم التمييز**.

ز. نصَّت المادة **الثالثة** من الاتفاقية رقم: **186** لعام **2006** بشأن **العمل البحري**[2]، كالتّالي:" **تتحقّق كلّ دولة عضو من أنَّ أحكام قوانينها ولوائحها تَحترَم، في سِياق هذه الاتفاقية، الحقوق الأساسية في: (أ)...؛ (ب)...؛ (ج)...؛ (د) القضاء على التمييز فيما يخصّ الاستخدام والمهنة**."، ويعني ذلك إشارةً غير مباشرة للتمييز على أساس الجنس.

ح. نصّت الفقرة **04** من التوصية رقم: **197** لعام **2006** بشأن **الإطار الترويجي للسّلامة والصحّة المهنيتين**[3]، بأنَّه يَنبَغي للدول الأعضاء أن تَتَّخذ تدابير لحماية سلامة وصِحّة العمال من الجنسين، بما في ذلك حماية صحّتهم الإنجابية.

ط. نص الفقرة **05**/البند **الأول** من التوصية رقم: **198** لعام **2006** بشأن **علاقة الاستخدام**[4]، بأنّه يَنْبغي للدول الأعضاء أن تُولِيَّ اهتماماً خاصاً في السياسة الوطنية لِضمان حماية فعَّالة للعمال، ولا سيما أولئك المتأثّرين بعدم اليَقِين فيما يتعلَّق بوجود علاقة استخدام، بمن فيهم العاملات...

وتُضيف الفقرة **06** من التوصية ذاتها، بالنّص كالتّالي:"**يَنْبَغي للدول الأعضاء أنْ: أ–تُوليَّ اهتماماً خاصاً في السياسة الوطنية للتّصدي للبُعد المتعلّق بين الجنسين، حيث تَغْلُب العاملات في بعض المهن والقطاعات التي تتّسم بنسبة مرتفعة من علاقات الاستخدام المسْتَتِرة أو الّتي تَفْتَقِر فيها علاقة الاستخدام إلى الوضوح؛ ب– تَضَعَ سياسات واضحة بشأن المساواة بين الجنسين وتَحْسين إنفاذ القوانين والاتفاقات ذات الصّلة على المستوى الوطني بحيث يُمكن التصدّي بفعالية للبُعد المتعلِّق بالجنسين**".

ختاماً للطّرح السّابق، ارتأتْ الباحثة إبداء جُملة من الملاحظات بخصوص فلسفة ومنهاج المنظمة الدولية للعمل في تحقيق المساواة بين الجنسين، من بينها:

– لَطَالما شكّلت حماية حقوق المرأة العاملة وتعزيزها جزءاً لا يتجزأ من اختصاص المنظمة الدولية للعمل، فمثّل استخدام المرأة قبلَ الوضع وبعدَه مِحور إحدى أولى اتفاقيات المنظمة منذ العام **1919**، أيّ منذُ

---

[1] التوصية رقم: **189** لعام **1998** بشأن **الظروف العامة لتحفيز خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **86**، المنعقدة بتاريخ: **17 جوان 1998**.

[2] الاتفاقية رقم: **186** لعام **2006** بشأن **العمل البحري**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **94** ، المنعقدة بتاريخ: **23 فيفري 2006**.

[3] التوصية رقم: **197** لعام **2006** بشأن **الإطار الترويجي للسّلامة والصحّة المهنيتين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **95** المنعقدة بتاريخ: **15 جوان 2006**.

[4] التوصية رقم: **198** لعام **2006** بشأن **علاقة الاستخدام**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **95** ، المنعقدة بتاريخ: **15 جوان 2006**.

السّنة الأولى على نشأتها. وتبقَى حماية الأمومة الموضوع الأساسي في تعزيز المساواة بين الجنسين كما يتّضح من خلال إصدار الاتفاقية **الثالثة** حول هذا الموضوع، أيّ الاتفاقية رقم: **183.**

- فَتَحَتْ الاتفاقية رقم:**100** الّتي تضْمَن الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمةٍ متساويةٍ الباب أمام النّظر في الانحياز الجنسي الهيكلي في سوق العمل. ومنذ ذاك، سجّل انتقال تدريجي في مِحور التركيز من حماية المرأة إلى تعزيز المساواة وتحسين ظروف معيشة وعمل العامل من أيّ جنس كان على أساس متساوٍ، كما هي الحال مثلاً، في استبدال التوصية رقم: **123** لعام **1956** حول **استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية** بالاتفاقية رقم: **156** حول **استخدام العمال والعاملات ذوو المسؤوليات العائلية**.وفي الألفية الجديدة، تعكس معايير العمل الجديدة والمُستحدَثة الهدف الأسمى الكائن في العمل اللّائق، والّذي يُشكّل أساس عمل المنظمة، وتَقَعُ المساواة بين الجنسين في صُلْبِ هذا الهدف.
- في أولى عقود القرن العشرين (20 م.)، كان يُنظر إلى المرأة على أنَّها أكثر ضُعفاً من الرّجل من الناحيتين الجسديّة والاجتماعية، فلا تُعتبر بالتّالي مناسبةً لأداء بعض أشكال العمل، ولا سيما أيٍّ نوعٍ من النشاطات التي يُمكن أن تُمثّل خطراً على صحّتها، ولا سيما على وظيفتها الإنجابية.
- وانتَقَل التركيز في أوائل الخمسينيات إلى تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في الاستخدام والأجر. وتأسّست المبادئ التوجيهية حول المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمةٍ متساويةٍ بغضّ النّظر عن الجنس، ضِمن الاتفاقية رقم: **100** لعام **1951**، وبالخصوص التوصية رقم: **90** المكملة لها. كما مثّل اعتماد الاتفاقية رقم: **111** لعام **1958** والتوصية رقم: **111** المكمِّلة لها، الإطار القانوني لإرساء مبدأ عدم التمييز على أسس محدّدة، ومنها الجنس، من حيث الوصول إلى التدريب المهني والاستخدام وظروف العمل وشروطه. وتعدّ الاتفاقيتان رقم:**100** و **111** من بين أكثر اتفاقيات المنظمة حصداً للمصادقات، وقد أثّرت في صياغة اتفاقيات منظمة الأمم المتحدة والصكوك الإقليمية اللّاحقة وذات الصّلة[1].
- أمّا المعايير السّابقة الأخرى، والمتصّلة بالسّلامة والصحّة المهنيتين، مثل: التوصية رقم:**04** لعام **1919** بشأن **حماية النساء والأطفال من التسمُّم بالرّصاص**، والتوصية رقم: **13** لعام **1921** بشأن **استعمال الرّصاص الأبيض في الطّلاء**، فتضمَّنت أحكاماً محدَّدةً تَحظُر استخدام المرأة في بعض المجالات والعمليات ، ممّا يعكِس اهتماماً بعدم تعريض الصحّة الإنجابية للمرأة العاملة للخطر. ويَنْبغي مُراجعة هذه الصكوك، وكذا، الاتفاقية رقم: **136** لعام **1971** بشأن **استعمال البنزين** والتوصية رقم: **144** المكمِّلة لها، علماً أن العديد من الصكوك الحديثة يتضمَّن أحكاماً مماثلة خاصّة بالمرأة وصولاً إلى الاتفاقية الأخيرة رقم:**184** بشأن **السّلامة والصحّة في الزراعة** والتوصية ذات الصّلة رقم: **192** لعام **2001.**

[1] حصَدَت الاتفاقية رقم: **100**، منذ **17** فيفري **2007**، ما يعادل **163** مصادقة، والاتفاقية رقم:**111** ما يعادل **165**. للمزيد من المعلومات، موقع الإنترنت: http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm

- تَبَنّت المنظمة منذ تأسيسها **مبدأ حظر تشغيل النساء ليلاً** ما لم تقتضِ طبيعة النشاط أو المصلحة الوطنية ذلك، وهذا ما تجسّد بموجب الاتفاقية رقم:**89** لعام **1948** بشأن **عمل النساء ليلاً في مجال الصناعة**، ومن قَبلِها اتفاقية **عمل المرأة ليلاً** رقم: **04** لعام **1919** واتفاقية **عمل المرأة ليلاً (مراجعة)**، رقم: **41** لعام **1934**. واستُحدثت المعايير الواردة بهذا الخصوص، فأصبحت أكثر ليونةً بعد اعتماد بروتوكول العام **1990** والاتفاقية رقم: **171** لعام **1990** بشأن **العمل اللّيلي** والتوصية رقم: **178** المكمِّلة لها؛ حيث أمْسَت المعايير الدولية للعمل تَحْمِي الرّجال والنساء على حدّ السواء من مؤثرات العمل اللّيلي وظروف العمل الشّاقة.
- منذ الستينيات، بَاتَتْ القواعد الدولية للعمل الّتي تُعزِّز المساواة تُسلّم أكثر فأكثر بأنَّ المساواة تَفْترض تَشَارُك الرّجل والمرأة في مسؤوليات العائلة، واكتَسَبَت المرأة حِصَّة أكبر من سوق العمل – مع أنّها لم تتركّز دائماً في الوظائف بدوامٍ كاملٍ– إلاّ أنَّ مِثَال الرّجل المُعيل والعامل بدوامٍ كاملٍ بَاتَ يَعكِس بدرجةٍ أقلّ "**العامل النموذجي**" .

وبدأت معايير العمل تَعكِس هذا التغيير في العام **1965** عندما جرى اعتماد التوصية رقم: **123** حول **المرأة ذات المسؤوليات العائلية**، والّتي تُغطِّي التدابير الواجب اتخاذها لتمكين المرأة العاملة من أداء مسؤولياتها المختلفة بصورة متناغمةٍ ومن دون تمييز. ومنذ **الثمانينيات**، بعدما انتقل محور المساواة بشكل عام من التّركيز على المرأة إلى تحليل العلاقات بين الرّجل والمرأة، باتَتْ القناعة راسخة بأنّ أيّ تغييرٍ في دَوْر المرأة يجب أن يترافَقَ مع تغيير في دور الرّجل، ويجب أن يتجلّى تشاركاً أكبر في الواجبات الأُسريّة والمنزليّة. وتماشياً مع هذا التفكير، جرى اعتماد الاتفاقية رقم: **156** لعام **1981** حول **العمال ذوي المسؤوليات العائلية** والتوصية رقم: **165** المكملة لها.

- ويأتي العديد من المعايير المعتمَدَة مؤخراً لِيستجيب للتغيُّرات السّريعة والطّارئة على سوق العمل وآليات العمل في وجهِ العولمة المُتنامية منذ الثمانينيات وحتى يومنا هذا. فعلى سبيل المثال، تعدّ الاتفاقية رقم: **175** لعام **1994** والتوصية رقم: **182** المكمِّلة لها، والّتي ترمِي إلى المعاملة المتساوية بين العمال طيلة الوقت أو بعض الوقت، أساسية للمساواة بين الجنسين لأنّ معظم العاملين بعض الوقت هم من النساء. وتُساهِم الاتفاقية رقم: **177** لعام **1966** المتّصلة **بالعمل في المنزل** والتوصية رقم: **184** المكمِّلة لها، وكذا الاتفاقية رقم: **189** لعام **2001** بشأن **العمل اللّائق للعمال المنزليين** والتوصية رقم: **201** المكمِّلة لها، في تحسين ظروف ملايين العمال في المنزل وغالبيتهم من النساء.
- هكذا، وحرصاً على تحقيق الحماية الكافية للمرأة العاملة مع زميلها الرّجل، جاء النشاط التشريعي للمنظمة متنوعاً كمّاً ونوعاً، مستهدفاً في ذلك تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين كِلَا الجنسين، وتمكين المرأة العاملة من الحصول على معاملةٍ عادلةٍ في جميع مراحل الاستخدام والعمل، وتمكينها من التوفيق بين وظيفتها الاجتماعية كأم وزوجة ووظيفتها المهنيّة كعاملة.

إلا أنّه، ومن النّاحية العمليّة، فإنّ هذه الحلول والتدابير القانونية المقرَّرة على المستوى الدولي، وضَعَت المشرّع الوطني أمام إشكالية صَعْبَة الحلّ، أَلَا وَهيّ **ارتفاع الكُلفة الاقتصادية لعمل المرأة،**

بمعنى آخر، يلتزم المشرّع الوطني في هذه الحالة بإيجاد حلّ للمعادلة التّالية: **أنّ كَمَّ ونوْعَ الاتفاقيات والتوصيات والقواعد المقرَّرة على المستوى الدولي أو الوطني لا بدّ أن تُقابلها مَقْدِرةً ماليةً لَدَى أرباب العمل تُمكّنهم مِنْ تحمَّل الأعباء النَّاشئة عَنْ التكليف بهذه الأحكام**[1].

الفرع الثاني:

أحكام المُقرَّرات الدولية للعمل المكرّسة للمساواة وعدم التمييز بين الجنسين

اعتمدت أجهزةِ ولِجان المنظمة الدولية للعمل صكوكاً أساسيةً إحقاقاً للمساءلة بشأن المساواة بين الجنسين في السّنوات الأخيرة، ويتعلّق الأمر بالقرار الأخير بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجر وحماية الأمومة، الذي اعتمده المؤتمر الدولي للعمل عام **2004**، والّذي يدعو إلى مساهمة أكثر فعالية إزاء التمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة بينهما. والقرار الّذي اتخذه مجلس إدارة المنظمة عام **2005**، والّذي يجعَل إدماج مَنظُور النَّوع الاجتماعي إلزامياً في جميع نشاطات المنظمة المعنيَّة بالتعاون التقنيّ[2]، وقرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن **المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق**[3] ...، ولاستحالة التعمّق في جميع الوثائق الدولية للعمل التي صَدَرت عن أجهزة ولِجان المنظمة الدولية للعمل ذات الصّلة بالموضوع، سوف نأتي فيما يلي، إلى التفصيل في مضمون ما جاءت به البعض من هذه الوثائق، وذلك ضِمن نقاط البحث التّالية:

أولاً: تقرير خطَّة عمل المنظمة الدولية للعمل بشأن المساواة بين الجنسين (2007)

يُقدِّم هذا التقرير معلومات عن خطّة العمل الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين، الّتي اعتمدَتها المنظمة الدولية للعمل للفترة **2008-2009**[4]. وقد حُدّدت إستراتيجية عمل المنظمة ضِمن **أربعة (04)** أهداف رئيسيّة، جميعُها تَدْخل في إطار توفير العمل الّلائق للنساء والرّجال، وهي:

---

[1] ويؤيّد هذا الطّرح، رأي الأستاذ "**يوسف إلياس**"، والّذي ينظُرُ إلى هذه الكثافة في القواعد الدولية، وكذا، الوطنيّة المقرَّرة للمرأة نظرةً سِلبيَّةً، يَطرحُها على النّحو التّالي: "**إنَّ الزِّيادة في كَمِّ ونَوْعِ الحقوق المقرَّرة للمرأة يُمثِّل عاملاً سلبياً في قُدرتِها على المُنافسة على الحصول على فرصةِ عملٍ في مواجهة العامل الرّجل الّذي يكون استخدامُه مِنْ قِبَل صاحب العمل، أقلّ تكلفةً...، ومن النّاحية العمليّة، فإنّ العاملة تكون أمام أحد الخيارَيْن؛ إذْ تجِدُ نفسها في سوق عمل لا تَضْمَن لها فرصةً متكافئةً مع الرّجل، فأمامها إمَّا القَبُول بالتعطّل عن العمل أو القَبُول بالعمل بشروطٍ أدنىً مِنْ تلك الّتي يُقرِّرها القانون**".
يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ص. **250-251**.

[2] وقد جرى التشديد على **المساواة بين الجنسين في التعاون التقني** ضمن قرار المؤتمر الدولي للعمل لعام **2006**، وفي الخُلاصات حول التعاون التقنيّ، والّتي تُجزِم بأولويَّة تعزيز إدماج **منظور النَّوع الاجتماعي** في اتفاقيات الشراكة مع الجهات المانحة.
*I.L.O.,(**The role of the I.L.O. in technical cooperation**),Provisional record **19(166),2006d**, **I.L.C.,95**th session, Geneva,**2006**, al.**22**.*

[3] المكتب الدولي للعمل: **(قرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل الّلائق)**، اعتمده خلال دورته رقم: **98**، المنعقدة بتاريخ: **17** جوان **2009**.
الوثيقة رقم: ***(I.L.C.98-Résolution-2009-6-593-Ar.doc)***.

[4] وُضعت خُطَّة العمل بالتّشاور مع أخصائيين في قضايا نوْع الجنس ومُنسّقين في قضايا نوْع الجنس من الميدان والمقرّ الرئيسّي، فضلاً عن كبار مُديري الوحدات الرئيسيّة ومُوظفيها. وفي عام **2006**، أُجريَّ تقييم لتنفيذ خطَّة عمل المنظمة الدولية للعمل بشأن قضايا نوْع الجنس للفترة **2003-2005**. وأدّى هذا =

أ. **الهدف الاستراتيجي الأول:** المعايير والمبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل.

ب. **الهدف الاستراتيجي الثاني:** خلق المزيد من فُرص العمل للمرأة والرّجل تضْمَن لهما عملاً ودخلاً لائقَيْن. **الهدف الاستراتيجي الثالث:** تعزيز تغطِية وفعاليَّة الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع.

ج. **الهدف الاستراتيجي الرابع:** تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

وهكذا، تربِط خطة العمل على نحوٍ ملموسٍ بين نهج الإدارة القائمة على النتائج، الّذي يتّبعُه المكتب إزاء المساواة بين الجنسين، وبرنامج العمل اللّائق في المجالات التّالية:

أ. تشجيع وصول النساء والرّجال على قدَمِ المساواة إلى التعليم والتدريب وإلى العمالة الكاملة والمُنتجة في ظروف تَسُودُها المساواة والكرامة؛

ب. ترويج المعايير والمبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل؛

ج. تشجيع توفير الحماية الاجتماعية الكافية والمُنصفة للجميع؛

د. تمكين جميع العمال من التمثيل والتعبير عن آرائهم على نحوٍ مُنصفٍ في الاقتصادَيْن المنظَّم وغير المنظَّم على حدٍّ سواء؛

هـ. السّعي إلى تحقيق عولمة عادلة ومُنصفة.

ومُتابعةً لقرار المؤتمر الدولي للعمل لعام **2004** بشأن **المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة**، تَقُوم خطَّة العمل على نهجٍ ذي شقيْن إزاء تشجيع المساواة بين النساء والرّجال. وينطوِي ذلك من جهة، على إدماج قضايا نَوْع الجنس لإدراج أولويات النساء والرّجال واحتياجاتهم في جميع السّياسات والبرامج، ومن جهة أخرى، على التدخّلات المحدّدة الرّامية إلى تمكين أحد الجنسين، النساء عموماً لأنّهنَّ مُعرّضات أكثر للتهميش الاجتماعي أو السّياسي أو الاقتصادي على أساس نوع الجنس.

وهكذا، تجسّدت **الخُطُوات العمليّة** لخطَّة عمل المنظمة في مجال **التوظيف**، أساساً، في اعتماد التدابير المطبَّقة لِضمان مساواة أكبر بين النساء والرّجال في ترقيتِهم إلى مناصب عليَا. وحُدِّدت الأنشطة الإرشاديّة للوصُول إلى تحقيق ذلك، في الخُطُوات التّالية:

1. النّهوض بالتّوازن الجنساني بين المُشاركين في التدريب في مجال الإدارة؛
2. استحداث ودَمْج وِحدة نموذجيّة مُحدَّدة بشأن إدماج قضايا نوْع الجنس في التدريب في مجال الإدارة، ورَصْد المدرّبين لِضمان الامتثال؛
3. مُواصلة تشجيع تكافؤ الفرص بين الرّجال والنساء في التعيين والتّرقية؛
4. إتاحة قاعدة معلومات متعلّقة بتشكيل التوظيف والتعيين والتّرقية مُبوّبة حسب نوْع الجنس.

وتجسَّدت **الخطوات العمليّة** لِخطّة عمل المنظمة في مجال **الترتيبات المؤسساتية**، أساساً، في تعزيز الترتيبات المؤسساتية الخاصّة بإدماج قضايا نوْع الجنس إدماجاً فعالاً على نطاق المكتب. وحُدَّدت الأنشطة الإرشاديّة للوصُول إلى تحقيق ذلك، في الخطوات التّالية:

= الأمر، إلى جانب الاستعراض الدّاخلي لعام **2006** بشأن إدماج قضايا نوع الجنس في عمليّة البرمجة والميزانية على نطاق المنظمة، إلى تصميم خطّة العمل الحاليّة.

1. تعزيز إتاحة الخِبرة ذات الصّلة لدعم إدماج قضايا نوْع الجنس في المنظمة؛
2. تعيين ودَعم نِقاط اتصال مَعنِيَّة بقضايا نوْع الجنس؛
3. إجراء دورات تدريبيَّة لِنقاط اتصال مَعنِيَّة بقضايا نوْع الجنس بشأن أهمِّ هذه القضايا، واعتماد نهْج واستراتيجيات المنظمة الدولية للعمل لتعزيز إدماج قضايا نوْع الجنس؛
4. تشجيع زيادة تنوُّع نِقاط الاتصال المَعنِيَّة بقضايا نوُع الجنس (مِثل: نوْع الجنس والتوزيع الجغرافي والشَّباب والإعاقة)؛
5. وضع آليات للرّصد والمُساءلة تتضمَّن مُؤشِّرات تتصّل بنوْع الجنس، بما في ذلك تقرير سنوي لتقييم التقدُّم المُحرَز، ويقتضِي ذلك وُضوح الأدوار والمسؤوليات، وقدراً كافياً من التقصِّي والمُراقبة[1].
6. تخطيط عمليات الاستعراض والتقييم وتنفيذِها.

ثانيا: قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن المساواة بين الجنسين في صَميم العمل الّلائق (2009)

اعتمدَهُ المؤتمر الدولي للعمل بعد مُناقشة عامة تسْتَنِد إلى التقرير **السادس** لمجلس إدارة المكتب الدولي للعمل، وعنوانه:"**المساواة بين الجنسين في صميم العمل الّلائق**"[2]. وقد خَلُصَ المؤتمرون إلى جُملة من الاستنتاجات، تتلخّص أهم أحكامها فيما يلي[3]:

– أشارَت ديباجة التقرير إلى أنَّ **القضاء على التمييز على أساس الجنس في العمل وتشجيع المساواة بين الجنسين** كان دوماً هدفاً مشتركاً بين مختلف الوثائق الدستورية، الاتفاقية والتقريريّة الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل. واعتَبَرَت أنّ **المساواة بين الجنسين** هي مفهوم باتَ مقبولاً عالمياً بِوصفهِ ضرورةً للتنميّة المُستدامة والحدّ من الفقر بالنسبة للنساء والرّجال ، وتحسين مستويات المعيشة للجميع[4].
– ونَوّه المؤتمرون إلى أنّ الفقر يتزايد تأنيثاً، كما تستمرُّ ثَغرةُ الأجور بين الجنسين، وهناك افتقار للعمل في جميع أشكالهِ. ويستمرُّ حدوث التمييز المتصّل بالحمل والأمومة، كما يستمرُّ الفصل الأفقي والعمودي في سوق العمل،...واستناداً لهذه الحقائق والاعتبارات، ندّد المؤتمرون أنَّه لا بدَّ من تحديد

---

[1] والجدير بالتنويه له، هو أنّه، كما ورد في سياسة المنظمة الدولية للعمل بشأن **المساواة بين الجنسين**، وكما يتجلّى في مبدأ العمل المشترك بشأن المساواة بين الجنسين في إطار البرنامج والميزانية للفترة **2008-2009**، يجبُ على جميع موظفي المنظمة الدولية للعمل في المقرّ الرئيسيّ والمكاتب الميدانيّة النّهوض بالمساواة بين الجنسين في سياق برنامج العمل الّلائق، وذلك بدَمْج هذا العنصر في عمَلِهم. ويتحمّل كبار المديرين، بمَنْ فيهم المديرون العامِلون في الميدان، المسؤولية العامة عن تفعيل السّياسة وتنفيذها ويُساءلون عنها. وسيقوم فريق المختصين في مكتب المساواة بين الجنسين في المقرّ وشبكة نوْع الجنس الأوسع (المؤلّفة من منسّقين وأخصائيين مُحنّكين ونِقاط اتصال في مجال نوْع الجنس) بتقديم الدَّعم والمشورة بشأن كيفيّة إدماج قضايا نوْع الجنس... وغيرها من القضايا المتصّلة بتحقيق المساواة بين الجنسين.

المرجع نفسه، ص.**19**.

[2] المكتب الدولي للعمل: (**المساواة بين الجنسين في صميم العمل الّلائق**)، التقرير **السادس** لمجلس إدارة المكتب الدولي للعمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **98**، المنعقدة بتاريخ: **17** جوان **2009**، ف.**09**.

[3] المرجع نفسه، ف.**10**.

[4] المرجع نفسه، ف.**11**.

العوائق الثّقافية، الاقتصادية والاجتماعية وتذليلِها توخّياً لتحقيق احترام حقوق الإنسان للمرأة، ويَنْبَغي أنْ تُوضع السّياسات والبرامج مَوْضع التنفيذ للتصدّي لأشكال التمييز المتعدِّدة ضدَّ المرأة[1].

- واعتبر المؤتمرون أنّه من التدابير الجديدة الّتي ساهمت في تعزيز مكانة المرأة وتفكيك القوالِب النمطيّة المتعلِّقة بنوْع الجنس واستثارة الوَعْيِّ بشأن **الأبُوَّة** كقِيمة ومَسؤولية اجتماعيتَيْن، التدابير المتعلِّقة بتقديم إجازة أبُوَّة و/أو إجازة والدية (الفقرة **السادسة**). وأشار التقرير ضِمن الفقرة الموالية، أنَّه، وتَحسباً لمواجهة الأزمات الاقتصادية النّاجمة عنِ العولمة، ينبَغِي للسّياسات الاقتصادية وخُطَطْ الانتعاش أن تَشمُل تدريب النساء في مجالات العمل غير التقليدية، بما في ذلك وصفهنَّ من صاحبات المشاريع، وينبَغِي إعادة تدريبهنَّ والرّجال على وظائف تختَرِق الفصل المهنيِّ، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وسياسات سوق العمل النَّشِطة، بما في ذلك، على سبيل المثال، **الإجراءات الإيجابية لصالح المرأة**[2].
- وبخصُوص سياسات العَمَالة، وَرَد ضِمن التقرير، التنديد بما يلي:" **لا بدَّ من نُموٍّ مُطَّردٍ ومُنتِجٍ وغنيٍّ بالوظائف لاستحداث فُرص العمل اللّائق لصالح النساء والرّجال، وهو السّبيل الّذي يمكِن للمجتمعات من خِلَاله تَحقيق أهدافِها من التّنمية الاقتصادية وتوفير مستويات معيشة جيّدة وتَحقيق التقدُّم الاجتماعي. وسياسات العمالة المُراعيّة لنوْع الجنس هي وسائل أساسيّة للحدِّ من الفقر ولتحقيق النُّمو العادل والشّامل. وتُبيِّن الشّواهد أنَّ تدابير المساواة يُمكِن أن تؤديَّ إلى مَكاسب في الإنتاجية وتُحفِّز النُّمو الاقتصادي وتضْمَن قُدرة أسواق العمل على أنْ تعملَ على نحوٍ أكثر فعاليَّة وأنْ توَفِّر العمل اللّائق. وينْبَغي بالتّالي، أن يكون التصدِّي للمساواة بين الجنسين عنصراً مَركزياً في جميع جوانب استحداث العمالة، بما في ذلك الأُطُر الاقتصادية الكليَّة الدَّاعمة وسياسات سوق العمل النَشطَة وتطوير المَهَارات والقابليّة للاستخدام وتنميَة المنشآت وسياسات تنميَة الهياكل الأساسيّة كثيفَةَ العمالة**"[3].
- واعتبر المؤتمرون بأنّ **عدم المساواة في الأجر** هو دلالة على استمرار انعدام المساواة بين المرأة والرّجل. وَورَد التعبير عن ذلك، كالتّالي:" **لَطَالما كانت مهاراتُ المرأة والوظائف التي تشغَلُها منقوصةَ القِيمة، ولمْ تُواكب أجور المرأة مَسيرة تقدُّمها في التَّعليم. وفي حين انضمَّ المزيد من النساء المتعلِّمات إلى القِوى العاملة اليوم، فإنّ ثَغْرَةَ الأجور بين الجنسين لا تَضيقُ إلاّ بوتيرةٍ بطيئةٍ. ومِنْ شأنِ وجود حدٍ أدنى للأجر يوفِّر دخلاً أساسياً أنِ يُساعدَ على الحدّ من الفقر ويُضيِّق الثَّغرة بين الجنسين**". ويضيفُ القرار أمثلةً استدلالية، بالنّص على أنّه:" ...**قد بيَّنت الشَّواهد الوَاردة من بعض**

---

[1] وورد ضِمن الفقرة **13** من التقرير أعلاه، التأكيد صراحةً، على أنَّه:" **على حدّ ما ورد في إعلان عام 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، فإنَّ الأهداف الإستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، المتمثِّلة في العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والحقوق الأساسيّة في العمل، والمنفَّذة بوسائل من بينِها القواعد الدولية للعمل، إنَّما هي غير قابلة للتجزئة ومُترابطة ومُتكافلة، ويجب اعتبار المساواة بين الجنسين قضيّة شاملة تتضمّنها الأهداف المذكورة. ولا بدَّ بالتّالي، للجهود المبذولة لضمان أن تحتلَّ المساواة بين الجنسين صَمِيمَ العمل اللّائق، من أن تكون ذات طبيعة شُمُوليّة**".

المكتب الدولي للعمل: (**المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللّائق**)، ف.**13**.

[2] المرجع نفسه.

[3] المرجع نفسه، ف.**14**.

البلدان أنّ الحريّة النقابية والمفاوضة الجماعية يُمكن أن تؤديا إلى تضييق ثَغرة الأجور بين الجنسين. ولا بدَّ من وجود بياناتٍ مُحسنةٍ بشأن بنود المساواة في الأجور في الاتفاقات. ومِنَ المُمكن الكشف بسهولةٍ عن التمييز المباشر في الأجور بين رجلٍ وامرأةٍ يؤديان الوظيفة ذاتها".

وأشار القرار إلى إشكاليّة مدلول عبارة "**العمل ذي قيمةٍ متساويةٍ**"، كالتّالي:" **ولكنَّ مفهوم الأجر المتساوي بين الرّجل والمرأة عن "العمل ذي القيمة المتساوية" أصعبُ تحديداً وتداركاً. واحترام هذا المبدأ أمرٌ أساسيّ بسبب الفصل القائم على أساس الجنس في سوق العمل. ولا بدَّ من بذلِ الجهود كيْ يُفهَم هذا المبدأ ويُطبَّق، عند الاقتضاء. وتُعتَبر عمليات تقيِيم الوظائف على أساس معايير موضوعية وغير تمييزيَّة، أحد السُبل الرَّامية إلى تنفيذ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية**"[1].

– فضلاً عمّا سبق، لم يغفلْ المؤتمرون إلى تضمين القرار جملةً من التدابير الدّاعمة للمساواة بين الجنسين، ويتعلّق الأمر بالتدابير التّالية[2]:

أ. وضْعِ برامج لتوفيرِ فُرص للتعلُّم المُتواصل وفُرص للتَّلمذة الصِّناعية وسياسات التدريب المهنيّ، تكون موَّجهةً وسهلةَ المَنالِ لتمكين النساء والرّجال على حدِّ السَّواء من أن يتكيَّفوا مع التغيُّر في المهارات والمتطلَّبات التكنولوجية.

ب. تعزيز المُنشآت الصّغيرة والمتوسّطة وروح تنظيم المشاريع لدى المرأة، فهي وسائل أساسيّة لتوليد العَمَالة ويُمكن أن توفِّر فُرصة لتمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً، فضلاً عن الرّجال وأُسرهم.

ج. تعزيز سُبُل حصول النساء، لا سيما النساء الريفيات، على الموارد الإنتاجية والتحكُّم فيها، بما في ذلك الأرض والتكنولوجيا ومعلومات السّوق والائتمان لضمان استمرارية منشآتِهنَّ.

د. يُعتَبَر وُجود ضمان اجتماعي عام مستدام، قائمٍ على الضرائب أو نماذج وطنيّة أخرى من الضّمان الاجتماعي العامة تُوفِّر للمواطنين سُبُل الحُصول على خدمات رئيسيَّة، مِن قَبِيل الر{عاية الصحيّة الجيِّدة وإعانات البطالة وحماية الأمومة ومعاش تقاعدي أساسيّ، أمراً هاماً لتحسين الإنتاجية وتعزيز عمليات الانتقال إلى الاقتصاد المنظّم.

ه. معايير العمل الدولية هي الوسيلة الأولى لتشجيع المساواة في عالم العمل لصالح جميع العمال. وكيّ تكون المساواة بين الجنسين راسخة في إطار دولي سليم للاستجابات في العمل، لا بدَّ لجميع الدول الأعضاء من أن تُصدِّق على اتفاقية المساواة في الأجور،**1951**(رقم: **100**) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، **1958** (رقم: **111**)، وأن تنفذْهما وترصُدْهما.

و. لا بدَّ من أن تَتَبوأ النساء مناصب قياديَّة في الحكومات وفي منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال؛ فإدماج النساء في الحوار الاجتماعي، بما في ذلك في المفاوضة الجماعية وفي مؤتمر العمل الدولي، خطوةً

[1] المكتب الدولي للعمل: (**المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللّائق**)، ف.**18**.

[2] المرجع نفسه، ف.**24**.

حاسمةً في القضاء على التمييز على أساس الجنس، وينبغِي تشجيعها في صُفوف ممثلي الحكومات وأرباب العمل والعمال.

ز. لا بدَّ للحكومات من أن تؤكِّد بوضوح التزامها بالمساواة بين الجنسين وأن تُظهِر إرادتها السّياسية لوضْعِ سياسات وأُطُر قانونية ترمِي إلى جعلِ المساواة بين الجنسين حقيقةً واقعيّةً في عالم العمل. وينبغِي أن تكون المساواة بين الجنسين جزءاً من السّياسات الإنمائية الوطنيّة، بما في ذلك البرامج العامة المُستدامة ومعقولة التّكلفة وخدمات رعاية الأطفال والمُعالين المُقدَّمة للجميع.

ح. ولا بدّ للحكومات من أن تضمَنَ للجميع خدماتٍ جيّدة ومعقولة التّكلفة في مجال الصحّة والتّعليم والخدمات العامة، ممّا يُمكِّن من خلق الوظائف. وعلى القطاع العام، باعتباره رب عمل، أنْ يضمَنَ تطبيق مُمارسات عَمَالة غير تمييزيَّة من أجلِ تحقيق المساواة بين الجنسين. ولا بدَّ للحكومات من أنْ تضمَنَ حُصول الفتيات والصِبيان على فُرص التّعليم بشكل فعّال، وبالتّالي تعزيز رأس المال البشري للنساء منذ البداية وكسر القوالب النمطيّة الجنسانيّة في مجال التعليم. وينبغِي للتّعليم وتنميّة المهارات والتدريب المهنيّ أن تُلبيَّ على نحوٍ استباقي مُتطلبات سوق العمل الّذي يتضمَّن احتياجات العمال وأرباب العمل، مُزوداً بذلك الشّابات والشّبان بمهارات المُستقبل.

– ويُمكِن أن تُساهم منظمات أرباب العمل في تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل من خلال مايلي[1]:

أ. تمثيل وِجهة نظر أرباب العمل في مناقشات السّياسة العامة بشأن المساواة بين الجنسين والإصلاح التشريعي؛

ب. تحفيز روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والدّعوة إلى وضع سياسات عامة تُتيح للمرأة أن تُصبح من صاحبات المشاريع، وتعزيز إقامة الشّبكات في صفوف صاحبات المشاريع؛

ج. مُساعدة الأعضاء على وضع سياسات وتدابير في مكان العمل تُراعي الجنسين من خلال مِنصَّات الاتصال من أجلِ تقاسُم أفضلَ المُمارسات وتنظيم التدريب وحلقات العمل وخُطط العمل من أجل تزويد النساء بإمكانية الحُصول على الموارد والمعارف والمعلومات بشكلٍ أفضل؛

د. ترويج المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل فيما بين الأعضاء، بما في ذلك استثارة الوعيّ وتوفير التدريب وتقديم المساعدة التقنيّة بشأن الحق في عدم التمييز، وبالأخص التمييز على أساس الجنس؛

هـ. إعداد مُدوَّنات طَوعيّة وإجراء بُحوث وضَمان أنْ تكون أيّ بياناتٍ مجموعة مُصنَّفة على أساس الجنس.

– ينبغِي أن تستمرَّ منظمات العمال في المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل من خلال ما يلي:

أ. تعزيز تمثيل العمال في الاقتصاد غير المنظَّم والعمال المهاجرين والعمال الريفيين والعمال المنزليين، الذين تُشكِّل النساء السَّوادَ الأعظمَ منهم؛

---

[1] المكتب الدولي للعمل: (**المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللّائق**)، ف ف.31-38.

ب. اتخاذ تدابير ملمُوسة من أجلِ ضمان المُشاركة النَشِطَة للنساء في منظماتهم على كافة مُستويات المنظمة وفي عملياتها وأنشطتها؛

ج. ضمان مُقاربة المفاوضة الجماعية من مِنظار جِنساني؛

د. إبراز وِجهة نظر العمال من منظور جِنساني في المناقشات حول قضايا من قبِيل الإصلاح التشريعي وتفتيش العمل وهيئات القضاء والمحاكم الصّناعية؛

هـ. الاستمرار في أداء دورِها باعتبارها عاملَ تغييرٍ من أجل المساواة بين الجنسين، من خلال نشرْ المعلومات وبِناء القُدرات وتعزيز الخَبَرات بشأن المساواة بين الجنسين في مجالات، مثل: سياسة العمالة ، برامج التدريب والدّعم العائلي، معاشات التّقاعد والضّمان الاجتماعي والمساواة في الأجور وحماية الأمومة والإجازة الوالديّة.

على ضوء ما ورد أعلاه، رُسمت خطُوط دورة استراتيجية للنّشاط الُمستقبلي للمنظمة الدولية للعمل من أجل المُضيّ قُدماً في المساواة بين الجنسين في مكان العمل، على التدابير الرَّامية إلى ما يلي[1]:

أ. تعزيز برنامج البُحوث وقاعدة المَعارف بشأن المسائل الجديدة والنَّاشئة، لاسيما في سِياق الأزمة المالية العالمية، من خِلال تحديد اتجاهات وأنماط جديدة في عالم العمل، إلى جانب روابط بين فعاليَّة الاقتصاد والمساواة بين الجنسين.

ب. تشجيع عمليَّة جمع وتحليل البيانات المصنَّفة بقدرٍ أكبر حسب الجنس بحيث يُمكن عرض المبرّرات القائمة على البيانات لصالح المساواة بين الجنسين، وخاصَة فيما يتعلَّق بِثَغرة الأجور بين الجنسين. وإجراء دراسات استقصائية عن استخدام الوقت كوسيلة فعَّالة للوقوف على مشاركة النساء والرّجال في العمل بأجرٍ والعمل من دونِ أجرر.

ج. بناء قُدرة المكاتب الوطنيّة للإحصاءات على تصْميم نُظُم معلومات سوق العمل الّتي تُراعي الجنسين وتستطيع تنوير الخيارات السياسيّة.

د. استحداث ونشر أدوات عمليَّة وأدلَّة وقوائِم مَرجعيَّة لِدَعم صانعيِ السّياسات والمُمارسين في جُهودهم الرَّامية إلى تعميم المساواة بين الجنسين في عملِهِم – ولاسيما في مجال التَّعليم والمُشاركة الاقتصادية والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

هـ. الدّعوة إلى خلق العمالة الّتي تُراعي نوْع الجنس كجزء من السّياسات الوطنيّة والأُطُر الإنمائيّة الوطنيّة من قبِيل وَرَقات استراتيجيات الحدِّ من الفقر.

و. التركيز على مجموعات النساء المحرُومة والمُستضعفة من خلال سياسات سوق العمل الموجَّهة نحوَ الفقر، والّتي تأخُذُ في الاعتبار الحاجة لإزالة الحواجز الاقتصادية المُحدّدة الّتي تُواجهها بعض النساء، من قبِيل النساء المُعوَّقات أو تِلك اللّواتي يَنتمِين إلى الأقليَّات الإثنية أو المُهاجرات.

ز. تعزيز العمالة الريفيّة للنساء والرّجال، بما في ذلك تنمية التعاونيات ورُوح تنظيم المشاريع وتحسين البُنى التَحتيَّة.

---

[1] المكتب الدولي للعمل: (**المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللّائق**)، ف ف.42-54.

ح. الارتقاء بالنُّظُم الوطنيَّة للضَّمان الاجتماعي حتّى تكونَ شاملةً وغير تمييزيةٍ وتأخذ في الاعتبار احتياجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية.

ط. استحداث آليات وطنيّة جديدة تَعنِى بقضايا الجنسين أو تعزيز الآليات القائمة، من قبِيل لِجان تكافؤ فُرص العمالة، الّتي تضمُّ الحكومات ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمال.

ي. إدراج شواغِل المساواة بين الجنسين، ولاسيما القضاء على التمييز، في عمليات المفاوضة الجماعية.

وهكذا، تعتبر الباحثة أنّ هذا القرار يُمثّلُ في الواقع، أحْدَثَ وأدّقَ ما صدرَ عن المؤتمر الدولي للعمل بخصوص المساواة بين الجنسين والقضاء على ظاهرة التمييز الجنسي في العمل؛ فقد قُرِّرت أحكامه على نحو شاملٍ ومُفصّلٍ، لم يغفلْ من خلاله المؤتمرون عن التّنويه بالمُعاناة والتّفرِقة الّتي تُعاني منها النساء في سوق العمل تحت وطأة العولمة الاقتصادية. كما شَمِل القرار جُملة من التدابير الإصلاحية التي تميّزَت بالتنوُّع في مَضْمونها وشكْلها ومجال تطبيقها، فقد حُدِّدت على نِطاق واسعٍ وبصياغة دقيقة وواضحة.

غير أنّ التطبيق الفعليّ لمضمون القرار لنْ يتأتَ دون أنْ يُرافقَ ذلك سلسلة من الإصلاحات الدّاخلية في جميع المستويات والأصعدة، وتعبير صريح من حكومات الدول الأعضاء بتبنِي مضمون القرار، وما شَمِلَه من تدابير، من خلال التصديق على مختلف الاتفاقيات الأساسيّة الصادرة عن المنظمة ذات الصّلة بموضوع المساواة بين المرأة والرّجل في العمل.

ثالثا:تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة في العمل: التحدِّي المستمرّ (2011)

تضمَّن **التقرير العالمي للمدير العام لمنظمة العمل الدولية المتعلّق بمُتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل**[1]، أحكاماً عديدةً تُعالج موضوع التمييز القائم على الجنس والمساواة بين العمال والعاملات؛ حيث يتناول الجزء **الثاني** منه تحت عنوان:"**من المبادئ إلى المُمارسة**"، مسألة **التمييز القائم على الجنس.**

وتُشير الفقرة 77 من التقرير إلى المُعاناة الّتي تَعيشها النساء من التمييز في جميع جوانب العمل تقريباً، بِما في ذلك الوظائف الّتي يُمكن أنْ يحصُلنَّ عليها وأُجورهنَّ والإعانات وظروف العمل وإمكانيّة وصولهنَّ إلى مناصبِ صُنع القرار[2].

فضلاً عن ذلك، يُشير التقرير ذاته، إلى أنَّ للتّمييز القائم بين الرّجال والنساء جُذورٌ اجتماعية عميقة لا يُمكن اقتلاعُها بِمجرّد سَنّ التشريعات أو اتّخاذ أيِّ تدْبير مُحدَّد آخر. وإدماج قضايا الجنسين وعدم التمييز في مجموعة كاملة من السياسات والبرامج الوطنيّة، قد يُبرهن أنهَّ أكثر نجاعة[3].

---

[1] المكتب الدولي للعمل: (**المساواة في العمل: التحدّي المستمرّ**)، تقرير المدير العام المتعلّق بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **100**، جنيف، **2011**.

[2] المرجع نفسه، ف.**75**.

[3] المرجع نفسه، ف. **78**.

كما أشار التقرير ضِمن فقرتِهِ 82، أنَّه منذ عام 2007، وُضع عددٌ مِن برامج الإجراءات الإيجابيّة[1]، واعتمَد الإطار 03/02 منه، إشارةً مباشرةً للعمل بموجب **إستراتيجية الاتحاد الأوروبي من أجل المساواة بين المرأة والرّجل (2010–2015)**[2].

وَيقدِّم التقرير إحصاءات وبيانَات بشأن الثّغرات الموجودة بين أجور النّساء والرّجال في جميع أنحاءِ العالم، ويُبيِّن أسباب الظّاهرة، وسُبُل مُعالجتها. وفي ضوءِ المكانة البَارزة الّتي تَحتلها مُكافحة التّمييز القائم على الجنس في وَلاية المنظمة الدولية للعمل، والدُّروس المُستخلَصَة مِنَ العمل السّابق والتّحديات المُتواصِلة المُشار إليها في هذا التقرير، يُبيِّن هذا الأخير، ضِمن الجزء الأخير مِنهُ، السَّبيل المُؤدِّي إلى إطارٍ لِعَمَلِ المنظمة الدولية للعمل وهيئاتها المُكوَّنة مُستقبلاً.

ومِنَ الإجراءات الّتي وَرَدَتْ الإشارة إليْها ضِمن التقرير، نَذْكر:

1. يَنبغِي أن تساعد المنظمة الدولية للعمل في تحسين القوانين وإنفاذها وإنشاء مؤسّسات للمشُورة والرّصد، واعتماد سياسات وتدابير إداريّة وطنيّة مُناسبة، وبِناء القُدرات لتحليل الوَضْع.
2. يَنبغِي أيضاً، أن يَنطويَّ نشاط المنظمة على تحسين الاتّصَالات والتوعيَة والبَحث وجَمعِ البياناتِ المُفصّلة حسب الجنس، ومُساعدة منظمات العمال ومنظمات أرباب العمل في تعزيز مُناهضة عدم التمييز.
3. وتَماشياً مع **إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)**، واعتماداً على جميعِ وسائلِ العمل المُتاحة للمنظمة، بما فيها وضعْ المعايير والتّعاون التِّقني والأبحاث ونَشر المعلومات، يكُون على المنظمة أنْ تُعزِّز إنجازاتها وتُدعِّم هيئاتها المُكوَّنة، عن طريق ما يلي: **(أ)**– التّروِيج لصُكوك منظمة العمل الدولية ذات الصّلة، بما في ذلك التّصديق على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة (الاتفاقية رقم: 100 والاتفاقية رقم:111)، **(ب)**– تنمِية المَعارِف وتقَاسُمها بشأن القضاء على التميز في الاستخدام والمِهنة، **(ج)**– زيادة تنمية القُدرة المؤسَسِيّة لِلهيئات المُكوِّنة للمنظمة من أجلِ دعمِ تنفيذِ الحق

---

[1] من **الإجراءات الإيجابيّة** المُشار إليها ضِمن التقرير، الإجراء المعتمَد من قِبَل **الحكومة الإسبانية** الّتي وضَعَت اشتراطات أنَّه تُوجب على الشّركات أنْ تفيَّ بِحصصٍ تُراعي الجنسين، تتراوح بين **40** و**60** في المائة، من مجالس الإدارة والمناصب على المستوى التنفيذي بحلول عام **2015**.

وشجّعت **الحكومة الألمانية** استخدام مُدوَّنات الشّركات الطَوعيَّة، فقد وَضَعت حِصصاً طَوْعيَّة للمساواة بين الجنسين. وعزّزت مُفوضِيَّة الاتحاد الأوروبي التنظيم الذّاتي للشّركات من أجلِ تحقيق توازن بين الجنسين في مجالس إدارة الشّركات، لكنّها أبْقَتْ على خَيار وَضْعْ لَوَائح تتناول الحِصَصْ في المُستقبل في حَالِ لم يؤدِ التنظيم الذَّاتي إلى تحسين النتائج الحاليّة؛ حيث لا تُمثِّل النّساء إلاّ **11%** من أعضاء مجالس الإدارة.

المرجع نفسه، ف. **82**.

[2] اعتمَدَتْ المُفوضيَّة الأوروبية **إستراتيجية الاتحاد الأوروبي من أجلِ المساواة بين المرأة والرّجل** (2010– 2015) في سبتمبر **2010**، وتَصِفُ هذه الإستراتيجية الإجراءات الواجب اتخاذها في خمسة مجالات ذات أولويَّة مُحدَّدة في **ميثاق شؤون المرأة**، الّذي أصدرَتْهُ المفوضيَّة الأوروبية أوائل عام **2010**، وفي مجالٍ واحدٍ يتناول قضايا مُشتركة. والمجالات السِّت (06) ذات الأولويّة هي التّالية: أ– الاستقلالية الاقتصادية المتساوية؛ **ب**– المساواة في الأجر عن العمل المتساوي والعمل ذي القيمة المتساوية؛ **ج**– المساواة في صُنع القرارات؛ **د**– الكرامة والنّزاهة ووضع حدّ للعنف القائم على نوع الجنس؛ **هـ**– المساواة بين الجنسين في الإجراءات الخارجيّة؛ **و**– المسائل الأفقيّة.

للمزيد من التفاصيل، راجع:

European Commission :***Communication from the Commission to the European Parliament, the council, the European Economic and Social Committee of the Regions « Strategy for equality between women and men*** **2010-15 »**, *Brussels*, **21** *Sep*.**2010.**

الأساسيّ في عدمِ التمييز في العمل دعماً أكثر فعاليَّة، **(د)**- تَعزيز الشّراكات الدولية مع الجهات الفاعلة الرئيسيّة بشأن المساواة.

وهكذا، وفي ختام الطّرح السّابق بشأن القواعد الدولية للعمل المكرّسة للمساواة وعدم التمييز بين الرّجل والمرأة، تُنوِّه الباحثة إلى مدى الاهتمام الّذي أَوْلَتْه المنظمة الدولية للعمل للمسألة؛ حيث جعلتها من أولوياتها منذ دورتها الأولى، وظلّت كذلك حتّى يومنا هذا. ولا أدلّ على ذلك ممّا وَرَدَ ضمن التقارير سالفة الذّكر.

غير أنّ الباحثة، ومن خلال الاطّلاع والبحث في موضوع الدراسة، لَفَتت انتباهها حقائق وتقارير مُعاصرة اعتمدتها المنظمة الدولية للعمل، تُصّر، وتُكرِّس بدورها المساواة وحظر التمييز على أساس الجنس، لكنّها لا تعني فقط التمييز الموجّه ضدّ المرأة، بل أَبْعَدْ من ذلك، توسّع مفهوم "الجنس" خلال السّنوات الأخيرة من نشاط المنظمة، ليشمل على حدٍّ السّواء، التمييز الموجّه ضدّ المرأة، وكذا، التمييز الموجّه ضدّ الأشخاص ذوو الميول الجنسيّة والهويّة الجنسيّة المُغايرة.

ومن ثمّ، تساءلت الباحثة فيما إذا كانت القواعد الدولية للعمل تُكرّس المساواة وحظر التمييز على أساس الميْل الجنسي؟ وهل لقيت هذه الفئة من المجتمع، في ظلّ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، ذات الاهتمام، الفرص والحُظُوظ الذّي لقيته المرأة العاملة؟

المبحث الثاني:
القواعد المقرَّرة على أساس المَيْل الجِنسي

عند الحديثِ عن ذَوي المُيول الجنسِي والهُويَّة الجنسانيّة، يتعلَّق الأمر بالمِثْليين والمِثليات جِنسياً، وبمُزدَوِجي المَيْل الجِنسي، وبمُغايري الهويّة الجنسانيّة[1].

ويُمكن التعريف **بالميْل الجنسي** بِشكلٍ عامٍ،على أنَّه:"**تَفضِيلُ شريكٍ جِنسيٍّ مِن الجنس نفسِه أو مِن جنسٍ آخر أو مِن كِلَا الجنسين**"[2]، وَهُوَ مِن أكثرِ أسباب التمييز المُعترف بها حداثةً. ويَجِب في حَظرِ شَتّى أنواعِ التمييز على أساس الميْل الجنسي أن يتضمّن المثليين، الذّكور والإناث ومُشتهيّ الجنسين ومُتغايريّ الجنس، وأيضاً، مُغايري الهُويَّة الجنسيّة والمُتحوّلين جنسياً[3].

وتثبت الإحصائيات والتقارير المقدّمة على المستويين الدولي والوطني أنَّ المثليات والمثليون وثنائيو المَيْل الجنسي يتعرّضون للتمييز في جوانب مختلفة عديدة من الحياة اليوميّة، وهُم يُعانون من التمييز الرّسمي، في شكلِ قوانين وسياسات للدولة تُجرّم المثلية الجنسيّة وتَحْرُمهم من بعض أشكالِ الوظائف أو تحُول بينهم وبين الحُصُول على الاستحقاقات، والتمييز غير الرّسمي، في شكلِ وصْمَةٍ اجتماعية واستبعادٍ وتحَيُّزٍ، بما في ذلك في العمل والمنزل والمدرسة ومؤسسات الرّعاية الصحيّة. إذْ يُوجد في **أربع وخمسين (54)** دولةً التمييز في العمل على أساس المَيْل الجنسي[4].

وفي غيابِ هذه القوانين، قد يكون رب العمل قادراً على طردِ النّاس أو رفضِ توظيفِهم أو ترقيتِهم لَا لشيءٍ إلّا لأنَّه يظُنّ أنّهم مِثْليون جنسياً أو مُغايرون للهويّة الجنسانيّة. وقد تُحرَم هذه الفئة من الاستحقاقات الّتي يستفيد منها نُظراؤهم من الموظفين الغيريين جنسياً– من الإجازة الأبويّة أو الأسريّة، إلى المشاركة في صندوق التقاعد

---

[1] وفي مقامٍ آخر، وَرَدَ تعريف **المِثْليَّة الجنسيَّة** ، وِفقاً للصّياغة التّالية:

« The terms lesbian, gay and bisexual and transgender are abbreviated to L.G.B.T. These terms are used to refer to same-sex behaviour, identities or relationships and non-binary gender identities ».*in :*
*B.I.T.: (**Equality at Work**), Report of the Director-General, I.L.O.,Genéve,* ***2007****, p.***195**.

[2] **المكتب الدولي للعمل:(ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين)**، الطبعة الثانية، منظمة العمل الدولية، جنيف، **2012**، ص.**194**.

[3] بدأ استخدام عبارة الشّذوذ الجِنسي مع الانفتاح الفكري في الغرب، وما نتج عنه من علوم عنِيَت بتحليلِ بعضِ الظّواهر الاجتماعية المُنتشرة في المجتمعات، وبَيَان أسبابِها ونتائِجها. ومِن هذه العلوم، علم النّفس الّذي سَاوَى بيْن لَفْظَةِ "الشُّذوذ" و"الانْحِراف"، واعتَبَر بأنَّ الشّاذ أو المُنْحرِف "**هو الّذي يُمَارِس انحرافاتٍ أو صوَرِ نشاطٍ تناسليٍّ ليس في اتفاق مع الثَّقافة أو الأعراف العامة لِمُجتمعهِ أو دولتِه.**

على أنَّ هذا التعريف " **للشّذوذ الجنسي**" لم يبقَ على حالِهِ، فمَعَ بدْءِ الدَّعوات إلى التّعاطُفِ مع الشّاذين جنسيًا في العالم، بدَأَتْ تَغِيب عبارة "الشُّذوذ الجنسي" مِنْ كُتُبِ علم النّفس، وتمَّ استبدالُها بعبارة "المِثليَّة الجنسيّة"، وهي تعريب للمصطلح الإنكليزي" ***Homosexuality*** ". وكذلك، حَصَل هذا التبديل في الطّبِ العَصبِي، الّذي كان حتّى سنة **1953**، يُصنِّف **المثليّة الجنسيّة** على أنّها نَوْعٌ من الاضطِراب الجنسي لشخصيةٍ مصابةٍ بمرضٍ عقليٍّ "***Psychopathic Personality"***. إلاّ أنَّه وإثْرَ تحرُّك بعض النّاشِطِين المؤيِّدين للشُّذوذ الجِنسي، تمَّ حذف مُصطلح **المثليّة الجنسيّة** من دليل الأمراض العقليّةِ لِيوضَعَ مَكَانهُ " **اضطراب في التوجُّه الجنسي**" ***Sexual Orientation Disturbance*** ".

كمال دسوقي، (**ذخيرة علوم النّفس**)، الطبعة الأولى، وكالة الأهرام للتوزيع، القاهرة، **1990**، ص. **1065** .

[4] مكتب المفوّض السّامي لحقوق الإنسان: (**النّاس يولدون أحراراً ومتساوين: المَيْل الجنسي والهويّة الجنسيّة في القانون الدولي لحقوق الإنسان**)، الأمم المتحدة، نيويورك/جنيف، **2013**، ص.**02**. وثيقة رقم:***(HR/PUB/12/06)***.

ومُخططات التّأمين على الرّعاية الصحيّة[1]. ويُمكن أن يُؤديَّ التمييز إلى المُضايقة والعُنفِ داخل حُدودِ مكان العمل أو خارجها. وتدلّ الدراسات المَيْدانية على أنَّ المُضايقة اللّفظية للموظفين من المثليين والمثليات ومغايري الجنس أمرٌ شائعٌ[2].

فعِند الحديثِ عن التمييز الّذي يتعرّض لَهُ المُنتمُون إلى هذه الفئة من المجتمع، يتعلّق الأمرُ بحقِّ التمتُّع بالحماية الّتي تَفرضُها قوانين حقوق الإنسان، مثل: الحق في الحياة، والأمن الشّخصي والخُصوصيّة، والحق في عدم التعريض للتعذيب، والاعتقال والاحتجاز التعسُفِيَيْنِ، والحق في عدم التعرُّض للتمييز، والحق في حريّة التّعبير وتكوين الجمعيات والتجمُّع السّلمي. وكذلك، الحق في الحصول على عملٍ لائقٍ يضْمَنُ لَهُمْ سُبُلَ العيْشِ على قَدمِ المساواة ودون أيِّ تمييزٍ[3].

ويُرجَّح في التمييز على أساس الميْل الجنسي أنْ يشكِّل جُزءاً من تمييزٍ مُتعدِّدٍ أو مُركَّبٍ؛ حيث أنَّ مِثليْ الجنس أو مُغايري الهُويّة الجنسيّة يُمكِن أنْ يكونُوا أكثرَ عُرضةً للتمييز على أساس الجنس. وتُشكِّل مُمارسة التسلُّط والتحرُّش بحقِّ أشخاص يُنظر إلى ميلهم الجِنسي على أنَّه **غيرُ طبيعيّ**، سِمَةٌ مُشتركةٌ للتمييز بحقِّ هؤلاء الأشخاص.

ولمْ تشتمِل الصُّكوك الأولى الصّادرة في إطار النظام الأُمميّ، ونخصّ بالذّكر: **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)**[4]، و**العهد الدولي للحقوق السياسيّة والمدنية (1966)**[5]، وكذا، **العهد الدولي للحقوق**

---

[1] وفي قضيتي *(X)* ضدّ **كولومبيا** و**يونغ** ضدّ **أستراليا**، **على التوالي**، رأتْ **اللّجنة المعنيَّة بحقوق الإنسان** أنَّ رفضَ تقدِيم استحقاقات التقاعد إلى شريكٍ غيرِ متزوجٍ من نفس الجنس في الوقت الّذي تُمنح فيه نفس هذه الاستحقاقات للأزواج غير المتزوجين من الغيريين جنسياً، يُعدُّ انتهاكاً للحقوقِ الّتي يضمنُها العهد.

X v. Colombia ***(C.C.P.R./C./89/D./1361/2005)****, para.* ***7.2-7.3*** *& Young v. Australia* ***(C.C.P.R./C./78/D./941/2000)****, para.* ***10-12.***

[2] راجع:

Committee on Economic, Social and Cultural Rights: General comment N°. ***20 (E/C.12/GC/20)****, para.* ***32.***

[3] وَرَدَ في مُقدمة **تقرير مُفوضِيَّة الأمم المتحدة السّامية لحقوق الإنسان** بشأن **قرار مجلس حقوق الإنسان رقم: 19/17**، بهذا الخصوص، كالتّالي:" **يتعرَّض النّاس للعنفِ والتّمييز في جميع المناطق بسبب مَيْلِهم الجِنسي أو هُويتهم الجنسانية. وفي كثيرٍ من الحالات، فإنَّ مُجرَّد استشعار المثليَّة أو الهُويَّة الجنسانية يُعرِّض النّاس لِلخطر. وتشمُل الانتهاكات، على سبيلِ المثَالِ لَا الحصرِ، عمليات القتل، والاغتصاب، والاعتداءات الجسديّة، والتعذيب، والاحتجاز التعسُّفي، والحِرْمانِ من الحق في التجمُّع والتّعبير، والإعلام، والتمييز في العمل، والتمييز في الصحّة والتّعليم. وقد وَثَّقت آليات الأمم المتحدة، بما فيها هيئات معاهدات حقوق الإنسان والإجراءات الخاصة التّابعة لمجلس حقوق الإنسان، هذه الانتهاكات خلال ما يُناهز عقدين من الزّمن**".

الأمم المتحدة: (القوانين والمُمارسات التمييزية وأعمال العنف المُوجّهة ضدَّ الأفراد على أساس مَيْلهم الجنسي أو هُويّتهم الجنسيّة)، التقرير السّنوي لمفوضِيَّة الأمم المتحدة السّامية لحقوق الإنسان، مجلس حقوق الإنسان، الدورة رقم: **19**، المنعقدة بتاريخ: **2011/11/17**، وثيقة رقم***(A/hrc/:.19/41)***

[4] لم يُشر **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان** بصراحةٍ لهذه الفئة من المجتمع، غير أنّ **عُمومية** صياغته قد يُستشف منها حظر التمييز مُطلقاً، ولو تعلّق الأمر بذوي المَيْل الجنسي. ونذكر من الأحكام الواردة ضِمنه، المادة **01**، المادة **02** والمادة **07** منه.

الأمم المتحدة: **(الإعلان العالمي لحقوق الإنسان)**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2014/01/07**:

http://www.un.org/ar/documents/udhr/

[5] كذلك، لمْ يتضمّن **العهد الدولي للحقوق السياسيّة والمدنية** إشارة لذوي المَيْل الجنسي أو التمييز على هذا الأساس، ورغم ذلك، يُمكن **لعمومية** الصياغة الّتي ورد بها العهد أن تُفِيد انطباق أحكامِهِ على الجميع، بمن فيهم **ذوي المَيْل الجنسي**، ونذكُر من هذه الأحكام، على التّوالي، المادة **02/ف.01**، المادة **07**، المادة **09/ف.01**، المادة **17/ف.01**، المادة **19/ف.01**.

الأمم المتحدة: حقوق الإنسان(مجموعة صكوك دولية)، **(العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية)**، المجلّد الأول، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، **1993**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2014/01/07**:

http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b003.html

الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية (1966) [1]، أيّة إشارةٍ صريحةٍ للميْل الجنسي كأساس للتمييز المحظُور، ولو أنّ العديد من الفقهاء اعتبرها أُسُساً قاعدِيّة بموجِبِها تمّ إقرار حق جميع فئات المجتمع في المعاملة على قدمِ المساواة وعدم التمييز وحقّهم في الحصول على فرصٍ ومزايا متساوية، بغض النّظر عن اختلاف الخصائص الطبيعية أو الاجتماعية بين فئة وأخرى[2].

ومع تطوُّر المجتمعات وإحلال حريّة التعبير عن الرّأي من جهة، وزيادة الوعيّ بأولوِيّة حماية حقوق الإنسان وضرورة إحلالِها لكلّ إنسانٍ بالمساواة ودونما تمييز أيّاً كان أساسُه من جهةٍ أخرى، تَطوّر مفهوم **الجنس** في ظلّ المجتمعات الغربيّة وأخَذَ منحاً وبعداً مُغايراً تماماً لِما كان عليه، وتمّ تكريس مفاهيم جنسيّة مُعاصرة، مثل: الهُوِيَّة الجنسيّة، المَيْل الجنسي، الزّواج المِثلي...وغيرها.

وأدَّى هذا التغيير في المفاهيم وفي المبادئ إلى تضاربٍ واسعٍ في الآراءِ والمواقفِ؛ فبينما تُندّد العديد من دولِ العالم بضرورة الاعتراف بالوجود القانوني لهذه الفئة، وبإلزامية منحِها ذات الحقوق مع غيرها من أفراد المجتمع دونما تمييز، ترفُضُ الكثير من الدول، وبشدّة، اتخاذ أيّ موقِفٍ بخُصوص ذوي المَيْل الجنسي، بلْ وتُجرّم هذا الفِعل الشَّنِيع وتعتبِره مُنافياً للمبادئ والقيّم الإسلامية ومُجرّم قانوناً.

فالاتجاهات الرّاسِخة بعُمْقٍ، المُعادِية لِذَوي المَيْل الجنسي– حيثُ يُشكِّل الموضوع مسألةً غيرَ قابلةٍ للنِّقاش في الكثير من دول العالم– قَدْ تُعرِّض هؤلاء من جَميعِ الأعمارِ وفي جميعِ أقاليمِ العالم لانتهاكاتٍ لحقوقِهِم الإنسانيّة، فيَجرِي التمييز ضِدَّهم في سوق العمل وفي المدارس وفي المستشفيات، وتَعمَدُ أسرُهُم إلى إساءة مُعامَلَتِهم والتبرُء مِنهم، ويتعرَّضُون دون غيرِهم للاعتداءات البدنيّة، فيُضرَبُون ويُواجِهون تَهجُّمات جِنسيَّة[3].

وبالرّغم من مُعارضة الباحثة للمسألة، وللاعتراف أصلاً بحقوقِ هذه الفِئة من المجتمع، أو الاعتِراف بهذِه الفِئة كَكُلّ، إلاّ أنَّ الوجُود الفِعْليّ لِهذه الأَخيرة في الوَسَط الاجتماعي وفي أوساطِ العَمَلِ، يُلْزِمُها بالتطرُّق لمُختلف المَوَاقِف الدولية الّتي تعرَّضت للموضُوع، بصورةٍ مباشرةٍ أو غيرِ مباشرةٍ، وبالخُصُوص، مَوْقف المؤتَمِرِين على مستوى المنظمة الدولية للعمل، وذلك ضِمنَ المطلبين التّاليين:

---

[1] وعلى ذات النحو، وردت صياغة **العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية** بأسلوب **عامٍ** قد يُستشف منه انطِباق الأحكام الواردة ضِمنه على فئة **ذوي الميول الجنسي**، ونذكر في هذا المعنى الأحكام التّالية: المادة **02**/ف.**02**، المادة **06**/ف.**01**، المادة **07**.

الأمم المتحدة: حقوق الإنسان(مجموعة صكوك دولية)، **(العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية)**، المجلّد الأول، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، **1993**، موقع الإنترنيت:

http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b002.html

[2] راجع: يوسف البحيري، **حقوق الإنسان(المعايير الدولية وآليات الرقابة)**، الطبعة الثانية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، **2012**، ص ص. **42-43**./ غسان هشام الجندي، **الراحة والريحان في القانون الدولي لحقوق الإنسان**، الطبعة الأولى، دائرة المكتبة الوطنية، عمان، **2012**، ص ص.**15-16**./ إبراهيم علي بدوي الشيخ، **التطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان(الآليات والقضايا الرئيسيّة)**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، **2008**، ص ص.**27-30**.

[3] وتُجرِّم القوانين العلاقات الخاصّة الرِّضائية بين أفراد من نفسِ الجنس فيما يَزِيدُ عن **76** بلداً في العالم، أيُّ ما يُقارب **ثلث (3/1)** دول العالم، ممَّا يُعرِّض الأفراد لِمَخَاطِر الاعتقال والمُحاكمة والسِّجن– بل ولِعقوبَة الإعدام في **خمس** بلدان على الأقل.

المطلب الأول:

أحكام القانون الدولي للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس المَيْل الجنسي

اعتبرَتْ بعض الدول أنَّ **معيار الجنس** يتضمَّن **المَيْل الجنسي**، كَمَا اعتبرت العديد من الدول **المَيْل الجنسي** على أنَّه أساس لممارسة التمييز ورَفضهِ. وتَحظُر صَراحةً، بعض الدساتير الوطنيّة (ألمانيا وجنوب إفريقيا، مثلاً) التمييز على أساس المَيْل الجِنسي. ولكن في العديد من مناطِق العالم، تُسجّل مُقاومةً ورفضاً حتّى لِلاعترافِ **بالمَيْل الجنسي** على أنّه أساس للتمييز في الحقوق، أو الاعتراف **بالمَيْل الجنسي**، أصلاً[1].

وتتساءل الباحثة بذلك، عَن **الموقِف الّذي تبنَّتْهُ المنظمة الدولية للعمل بشأنِ حقِّ المثليين والمثليات وذوي الميول الجنسي في المساواة في العمل، وحقِّهِمْ في الحماية مِن أيِّ استبعادٍ أو تفضيلٍ أو تفرقةٍ يُقصَد بها حِرمانِهِمْ من التمتُّع بحقوقِهِمْ ومَزاياهُمْ المهنيَّة؟ وَهَلْ توصَّلت المنظمة إلى تكريس حمايَة فِعليَّة لهذه الفئة مِنَ العمّال، على غِرَار الحماية المُقرَّرة للمرأة، ضِمنَ نُصوصِ اتفاقية أو توصية دولية شامِلة؟**

واستلزمت الإجابة على التساؤل المطروح أعلاه، البحث والتفصيل في مُختلف الأحكام الاتفاقية والتقريريَّة ذات الصِّلة بالموضوع، ومَا صَدَر عَنِ المنظمة وأجهزتها من إعلاناتٍ وتصريحاتٍ، وذلك ضِمْنَ فروع البحث التّالية:

الفرع الأول:

أحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز القائم على المَيْل الجنسي

شَكَّل **التمييز على أساس الجنس** أُولى الأهداف والمَبادئ الّتي عَنِيَت المنظمة الدولية للعمل بتكريسِها وتشجِيعها والعملِ على بُلوغها في أرضِ الواقعِ؛ فوَرَدت صِياغة مبدأ **المساواة بين الجنسين** ضِمن الدستور التأسيسي للمنظمة **(1919)**، مُروراً بإعلان فيلادلفيا**(1944)**، ووُصولاً إلى إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل**(1998)**، ومنه، إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن العدالة الاجتماعية من أجلِ عوْلمةٍ عادلةٍ **(2008)**.

ولم تتضمّن أيٍ من النُّصوص السّابقة إشارةً مباشرةً أو غيرِ مباشرةٍ للميّل الجنسي كفرعٍ من فروعِ الجنس وكأساسٍ للتمييز المحظُور. وفي ذات السّياق، وعلى النّحوِ ذاته، وَرَدَت صياغة النّصوص الأولى الصّادرة عن المُؤتمر الدولي للعمل؛ حيث لمْ تتضمّن أيّ من الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المُقرّرة خلال الفترة ما قبل نهاية الخمسينيات، إشارة للموضوع ولا لِحقوق هذه الفئة من المجتمع في الوسط العمالي.

---

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع:
*U.N.:The statements made by the United Nations High Commissioner for Human Rights at a side event of the fifteenth session of the Human Rights Council, on the theme,**"Ending violence and criminal sanctions based on sexual orientation and gender identity"**, 17 September 2010, pp.24 et ss.*

ومن ثمّ تُطرَح العديد من التساؤلات بهذا الخصوص، منها ما يلي: **ما هو الموقف الّذي اتخذَتْه المنظمة الدولية للعمل بشأن موضوع المَيْل الجنسي، عموماً، وبشأن فِئَة العمال من ذوي المَيْل الجنسي المتقدّمين للحصُول على منصب عملٍ أو أولئك الّذين يشغَلُون منصب عملٍ، على وجه الخصوص؟ وهل تبنّت المنظمة ذاتها، بصورةٍ صريحةٍ، المَيْل الجنسي كأساس للتمييز المحظُور في مجال التوظيف والاستخدام ضِمن نصوص وأحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المُقرَّرة على مستواها على غرارِ ما هو عليه الوضع بالنسبة للتمييز بين الجنسين؟**

بمعنى آخر، **هل شَمِلَتْ المنظمة هذه الفئة من العمال بالحماية الكافِية من أجل ضمان حقّها في العمل اللّائق بالمساواة مع غيرها من الفئات العمالية وضمان عدم تعرّضِها لأيِّ إقصاءٍ أو تمييزٍ خلال مرحلة التوظيف، وكذا، خلال مرحلة الاستخدام، وحتّى، ما بعد الاستخدام؟**

وللإجابة على التساؤلات المطرُوحة أعلاه، تأتي الباحثة إلى التفصيل في الموضوع ضِمن نقطتي البحث التاليتين:

أولاً: الأحكام الرئيسيّة المقرّرة للمساواة وعدم التمييز القائم على المَيْل الجنسي

بالرُّجوع لأحكام القانون الدولي للعمل الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، نَجِد أنّ المنظمة – وخِلافاً لِموقِفِها بشأن التمييز بين الجنسين– لمْ تُعالِج مسألة التمييز القائم على المَيْل الجنسي، بصفةٍ مُعمّقةٍ وصَريحةٍ، فلَيسَ **المَيْلُ الجنسي** معياراً منصوصاً عليه في الاتفاقية رقم: **111**، ولكنّه مَشْمول **ضِمناً** في المادة **الأولى** مِنها، والّتي تُجيز للدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل توسِيع أسباب التمييز المحظُور عندما تَظهَر في أوساط العمل.

ولَيستْ أسباب التمييز المُحدَّدة والمُشار إليها في المادة **الأولى** أعلاه، شاملةً ومحصورةً؛ فقد تَرَكَ واضِعو الاتفاقية عن قَصْدٍ صِياغةَ أسبابِ التمييزِ مفتوحةً وعامةً باستخدامِ عبارة "**أيّ استثناءٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ...**".، ممّا يُعطيها نِطاقَ تطبيقٍ شاملٍ وعامٍ لجميع الفئات العمالية، بما فيها العمال من ذوي الميول الجنسي أو مُغايري الجنس.

والجدير بالمُلاحظة بخُصوص صِياغة الاتفاقية رقم:**111**، أنّها حذَفَتْ بعضَ عناصِرِ التمييز من مُقترح تعريف **عدم التمييز** الّذي طرحَتْه للتّشاور مع مُختلف الدول، ويتعلَّق الأمر بعناصِر اللُّغة، الثَّرْوَة، الصحّة، المَيْل الجنسي... وغيرها من الأسباب الأخرى، إلاّ أنّها في الفقرة **(ب) من المادة الأولى**، ترَكَتْ مسألَةَ إضَافةِ أحَدِ هذه الأسباب، أو بعضِها أو كُلِّها، أو إضافة أسباب أُخرى لِمَحْضِ إرادة الدول المعنيَّة، شَرِيطة التشاوُرِ مع منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال.

فالمَيْل الجِنسي والهُويَّة الجنسانيّة مِثلَ اللّغة، والإعاقة، والسنّ، والحالة الصحيّة...والكثير من الحالات التمييزيّة الّتي لمْ يتمّ ذِكرُها صراحةً ضِمنَ الأسبابِ الواردةِ في الاتفاقية رقم:**111**، والّتي تُركت مسألة إقرارِها كأساس للتمييز المحظُور والمَمنُوع قانوناً لتقدِيرِ حُكوماتِ الدول الأعضاء وبَرلماناتها.

وَموازاةً للموْقِف الوارِد ضِمنَ الاتفاقية رقم: **111** أعلاه، وَجَبَتْ الإشارة للموقِف المُقارِب الّذي تبنَّاه المؤتمرون في إطار الاتفاقية رقم:**181** لعام **1997** بشأن **وكالات الاستخدام الخاصّة**، سالفة الذّكر؛ والّتي لمْ تنُص على الميّل الجنسي كأساس للتمييز المحظُور في سوق العمل بصورةٍ صريحةٍ، وإنّما وَرَدَ النصُّ عليه بصيغةٍ ضِمنيَّة؛ حيث نصّت الفقرة **الثانية** من المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم:**181**، كالتّالي:" **في مفهوم هذه الاتفاقية يشمُلُ تعبير "العمّال" الباحثين عن العمل**". وفي ذاتِ المعنَى ورَدَ ضِمن نصِّ المادة **الثانية** في فقرتها **الثانية** النصّ على أنّه:" **تُطبَّق هذه الاتفاقية على جميع فِئات العمّال وجميع فروع النّشاط الاقتصادي**".

ويُستشفُّ من خِلال قراءةٍ مُتأنيةٍ لِمضمون الفقرتين **02**، على التوالي، من المادتين **01** و**02** أعلاه، أنَّ المؤتمرين على مستوى المنظمة الدولية للعمل قد اعتمدُوا صِياغةً عامةً وشاملةً جَعلَتْ نِطاق المبادئ والأحكام المنصُوص عليها في مضمُون الاتفاقية ذا تطبيق واسعٍ من النّاحيتَيْن الشّخصِيّة، وكذا، الموضوعِيّة. فاستخدَامِهِم لعبارة "**جميع فئات العمال**" يُفهَمُ منه – بمفهوم المُخالفة– عدم جواز استبعاد أو إقصاء أيُّ فئةٍ من فئات العمال المختلفة من نطاق تطبيق بنود الاتفاقية رقم: **181**. وأيضاً، عدم جواز مُمارسة أيّ معاملةٍ تمييزية مهماً كان الأساس الذي يُبرّرُها، ما لم تكُن لفائدة الفئات المُستضعَفة. ويدخُل بذلك التمييز على أساس الميل الجنسي ضمن حالات التمييز المحظور اعتمادُه مِن طرف وكالات التوظيف والاستخدام.

وذلك ما أكّدته أحكام المادة **الخامسة** مِنها، ضِمن فقرتها **الأولى**، والّتي جاء بها:" **تَوخّياً لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المُعاملة في الحصُول على عملٍ ومزاولة مِهنٍ معيّنة، تتحقَّق كلُّ دولةٍ عضو من أنَّ وكالات الاستخدام الخاصة تُعامِل العمال دون تمييزٍ على أساس العرق أو اللّون أو الجنس أو الدّين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أيِّ شكلٍ آخر من أشكال التمييز الّتي تُغطّيها القوانين والممارسات الوطنيّة، وبوجه خاص السنّ أو الإعاقة**".

وتُضيف الفقرة **02** من المادة **05** أعلاه، بالنّص:" **لا تُنفَّذ الفقرة 01 من هذه المادة بطريقة تَمنَعُ وكالات الاستخدام الخاصّة، مِن تَقديم خدماتِ خاصّة أو برامج مُستهدِفة تَرمِي إلى مساعدة أكثر العمال حِرماناً في سِيَاق بحثِهِمْ عن الوظائف**".

فصحيح أنّ الاتفاقية رقم: **181** لمْ تتضمّن إشارةً صريحةً للميْلِ الجنسي كأساس للتمييز المحظُور إلاّ أنَّ الصِياغة العامَة الّتي تبنّاها المؤتمرون تَترُك المجال مَفتوحاً للسّلطة التقديرية لِلدولة العُضو وبرلماناتها والمؤسّسات المختصّة على مستواها.

ثانياً: الأحكام الثانويّة المقرّرة للمساواة وعدم التمييز القائم على المَيْل الجنسي

من خلال ما سَبَقَ ذِكره بخصُوص أحكام الاتفاقية رقم: **181** بشأن **وكالات الاستخدام الخاصة**، يَظهرُ جليّاً أنّ المؤتمرين آنذاك، لم يتوصّلوا إلى الحُصول على إجماعٍ للجماعة الدولية المُمثّلة بحكومات الدول الأعضاء المُنعقِدة في الدورة ذاتها، ومُمثليها من منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال فيما يتعلّق بإدماج التمييز على

أساس المَيْل الجنسي ضِمن مَعايير التمييز المحظُورة، صراحةً، بموجب أحكام المادة **الخامسة** من الاتفاقية رقم:**181** أعلاه.

ونستدِلّ لتأسِيسِ التَّحْليل المُقدّم في الفقرة أعلاه، بالموْقف الصّريح الّذي اعتمَده المؤتمرون خلال نفس الدورة المنعقِدة بتبنِّي أحكام التوصية رقم: **188**[1]، المكمِّلة للاتفاقية رقم:**181** أعلاه؛ حيث وَرَدَت الإشَارة إلى **المَيْل الجنسي** كأساس للتمييز بعباراتٍ **صريحةٍ ومباشرةٍ**، ضِمنَ التوصية رقم: **188** لعام **1997** ، وشكّلت هذه الأخيرة أُولَى النّصوص الّتي عَكَست إرادَة المجتمع الدولي وإيديولُوجية هيئة الأمم المتحدة منذ بداية التسعينيات بالنّسبة لهذا الموضوع.

فقد وَرَد التأكيد ضِمن البند **الثاني**/ الفقرة **09** من التوصية أعلاه، على أنَّه:" **ينبغي أنْ يُحظَر على وكالات الاستخدام الخاصّة، عن طريق مَنعِها أو بأيَّة وسيلةٍ أخرى، أنْ تضَعَ وتنْشُر إعلانَات أو عُروض العمل بأساليبٍ تؤدّي بصورةٍ مباشرة أو غير مباشرة إلى التمييز على أسُس من قَبيل العِرق أو اللّون أو الجنس أو السنّ أو الدّين أو الرّأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الأصل الإثني أو الإعاقة أو الوضع الزوجي أو العائلي أو المَيل الجِنسي أو العضوية في منظمةٍ عمالية**".

وشجَّعت بُنود التوصية وَكَالات الاستخدام الخاصّة على تعزِيز المساواة في الاستخدام عن طريق برامج للتمييز الإيجابي. (الفقرة **10** من التوصية).

فضلاً عمّا سبق، شَكّلت التوصية رقم:**200** لعام **2010** بشأن **فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز وعالم العمل**[2] أحدَّ أهمِّ النُّصوص الصَّادرة على مُستوى المنظمة الدولية للعمل الّتي حَظَرت التمييز على أساس المَيْل الجنسي بصورة صريحةٍ ومباشرةٍ؛ حيث تضمّنت التوصية ذاتها، إشارةً صريحةً للتمييز القائِم على المُيول الجنسي، وذلك حِينما نصَّت الفقرة **14.(د)** منها، على أنّه:" **ينبغِي اتخاذ تدَابِير في مكان العمل أو من خِلالـه للحدّ من انتقال فيروس نقص المناعة البشرية وتخفيف أثَرِه، عن طريق تشجيع ما يلي:** (أ)...؛ (ب)...؛ (ج)...؛ (د)...؛ **(هـ) تعزيز مُشاركة وتمكين جميع العمال بغضّ النّظر عن توجُهِهِم الجنسي وما إذا كانوا ينتمون أمْ لاَ إلى مجموعة مُستضعَفة؛**".

ويظهرُ جليّاً مدى الارتِباك والصّعوبة التي تُواجِه المؤتمرين على مستوى المنظمة في التعامُلِ مع موضوع كهذا، فالصّبغة العالميّة للمنظمة الدولية للعمل انعَكَستْ، بالضّرورة، على طبيعةِ الأحكامِ والمعاييرِ الّتي تَضعُها هذه الأخيرة؛ حيث تتطلّب حساسِيّة الموضوع من جهة، وتعارُضِه مع الأحكام الشرعيّة من جهة ثانية، بُلُوغ درجةٍ عاليةٍ مِنَ المُرونةِ تَعكِس فلسفة وإيديولوجية مُختلف النُّظم والثقافات للدّول الأعضاء في المنظمة.

وبناءاً على ذلك، يبدُو واضحاً أنَّ تَأخُّر المنظمة الدولية للعمل في تبنِّي أحكام اتفاقية أو توصية دولية تُعالِج حقوق هذه الفئة من المجتمع، تتبنَّى سياسة رَشِيدة لِضمان اندماجهم في سوق العمل، وتُكرِّس مبدأ المساواة وعدم التمييز على أساس المَيْل الجنسِي، تعُودُ أسبابهُ بالدَّرجة الأولى إلى أنَّ المَسْألة لَمْ تَحصُل بعدْ

---

[1] التوصية رقم: **188** لعام **1997** بشأن **وكالات الاستخدام الخاصّة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**85**، المنعقدة بتاريخ **19** جوان **1997**.

[2] التوصية رقم : **200** بشأن **فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز وعالم العمل**،اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **99**، المنعقدة بتاريخ: **17** جوان **2010**.

على إجماعِ الدول الأعضاء في المنظمة، بحّكم المُعارضـة الشّديدة للدّول ذات النِّظام الإسلامي، وبِحُكمِ أنَّ مَا يَزيدُ عن **76** بلداً في العالم، أيٌّ مَا يُقارب **ثلث (3/1)** دول العالم، تُجرِّم تشريعاتها العلاقات الخاصّة الرِّضائية بين أفراد من نفسِ الجنس.

الفرع الثاني:

أحكام المقرَّرَات الدولية للعمل المكرِّسة للمساواة وعدم التمييز القائم على المَيْل الجنسي

يتبيّن من خِلال الطّرح السّابق، أنّ مسألة **التمييز القائم على الميول الجنسي**، وبخلاف التمييز القائم بين الجنسين، لم تحظَ باهتمامٍ بالغٍ في ظلِّ النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل. ويبدُو جليّاً أنّ السّند الشّرعي يُشكّل العَقَبة الأساسيّة أمام تبنِّي أحكام اتفاقية أو توصية دولية تُنظِّم ظُروف عملِ هذه الفئة من المجتمع.

غير أنّ ذلك لا ينفِي الجُهود المبذُولة بهذا الخُصوص، ويكفِ أن نستدلّ في هذا المَقَام بالعديد من المواقف الرّسمية الّتي عبّر من خلالها المدير العام للمنظمة الدولية للعمل ضِمن التّقارير الرّسمية الصّادرة عن المكتب الدولي للعمل بأهميّة وأولويّة التنظيم التشريعي لحقوق هذه الفئة من المجتمع ولظروفِ عملِ هذه المجموعة من العمال.

وتتطرق الباحثة ضِمن نِقاط البحث التّالية لِمُختلف مَا صَدَر عن المنظمة من تقارير وإعلانات رسميّة بهذا الخصوص. وذلك على النّحو التّالي:

أولا:التقرير الخامس(02. ألف) للمؤتمر الدولي للعمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل(2010)

تضمَّن جدول أعمال الدورة **الثامنة والتسعين(98)** للمؤتمر الدولي للعمل في عام **2009**، بنداً بشأن **فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل**. ويُمكن العودة في ذلك إلى عام **2007**[1]، حينما قرّر مجلس الإدارة في دورته رقم: **298** إدراج هذا البُندِ في جدول أعمال الدورة **الثامنة والتسعين** للمؤتمر الدولي للعمل في العام الموالي، بغَرَض إجراء مناقشة مزدوجة تؤدِّي إلى اعتماد توصية مُستقلة **بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل**[2]. وتحضيراً لهذه المُناقشة، أصدَرَ المكتب الدولي للعمل تقريرين، هما: **التقرير الرّابع(01)** [3]، و**التقرير الرّابع(02)**[4]. ونظَرَت لجنة المؤتمر المعنِيَّة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

---

[1] المكتب الدولي للعمل: (**محاضر أعمال الدورة رقم: 298**)، مجلس الإدارة، مارس **2007**، (الوثيقة رقم:***G.B.298/P.V.***).

[2] المكتب الدولي للعمل:(**تاريخ دورة مؤتمر العمل الدولي ومكان انعقادها وجدول أعمالها**)، جدول أعمال دورة المؤتمر الدولي للعمل الثامنة والتسعين، مجلس الإدارة، الدورة رقم:**298**، جنيف، مارس **2007**،(الوثيقة رقم:***G.B.298/2***).

[3] المكتب الدولي للعمل: (**فيروس نقص المناعة البشريّة /الإيدز وعالم العمل– التقرير الرابع 01–)**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**98** ، جنيف، **2009**.

[4] المكتب الدولي للعمل: (**فيروس نقص المناعة البشريّة /الإيدز وعالم العمل– التقرير الرابع 02–)**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**98** ، جنيف، **2009**.

في التقريرين، واعتمَدَت تقريرها الخاص، الّذي عُرض بدوره على الجلسة العامة للمؤتمر واعتمدته في **18** جوان **2009**. وفي الجلسة ذاتها، اعتمد المؤتمر قراره بإدراج بُند بِعنوان "**فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عالم العمل**"، في جدولِ أعمالِ دورتِه العادية المُقبلة من أجل إجراءِ مُناقشة ثانية بهدفِ اعتماد توصية. وفي ضوء هذا القرار، قام المكتب عقِب المُناقشة والمُشاورات الّتي لحِقتها، وتمَشّياً مع مضمون الفقرة **06** من المادة **39** من النّظام الأساسيّ للمؤتمر، بإعداد وتوزيع **التقرير الخامس(01)** المُتضمِّن التوصية المُقترَحَة القائمة على الاستنتاجات الّتي اعتمدها المؤتمر في دورته رقم: **98**.

وقد أشار المكتب بِعِباراتٍ صريحةٍ إلى أنّ تعبير ***(Gender)*** بالإنجليزية و ***(Género)*** بالاسبانية، يُترجم عادة بالفرنسية ***(Egalité entre hommes et femmes)*** أو ***(Les différences entre hommes et femmes)*** ، كما هو الحالُ عليه في مَشروعْ صكِّ التوصية المزعُوم اعتمادُها. ويُشير المكتب إلى أنّ هذا المصطلح يَنبغِي أن يُفهَم على أنّه لا يَشمُل الفوارق البيولوجية بين الرّجال والنساء فحسب، بل يشمُل، أيضاً، الأدوار الاجتماعية والثقافية والاقتصادية المرتبطة بالهُويَّة الجِنسيّة، فضلاً عن الفوارق الأخرى بين الرّجال والنساء[1].

وفي ذلك، إشارةٌ صريحةٌ وواضحةٌ إلى أنّ المنظمة الدولية للعمل قد تبنَّت مفهوماً جديداً ومُعاصراً **للنَّوع الجنسي**، يشمُل بالإضافة للاختلافات بين الرّجال والنساء، تلك الاختلافات القائمة على المَيْل الجنسي للشّخص، بما يُفيدُ حظراً مباشراً للتمييز على أساس المَيْل الجنسي والهويّة الجنسيّة، وكذا، حظراً مباشراً للتمييز القائم على أساس شُبْهَة المَيْل الجنسي أو مُغَايَرَة الجنس خلال مرحلتَيْ التوظيف والاستخدام، وكذا، مَرحلة ما بعد الاستخدام.

ثانيا:تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي بشأن المساواة في العمل: التحدّي المُستمر (2011)

أشار التقرير الصّادر عن **المدير العام لمكتب العمل الدولي** بشأن **المساواة في العمل: التحدّي المستمر (2011)**، أنّه تشمُل أشكال انتهاك حقوق الإنسان الخاصّة بالمثليين والمثليات ومُزدوجي المَيْل الجنسي ومُغايري الجنس، العنف والتحرُّش والتمييز والاستبعاد والوصْم والغُبن. ويكون الحال كذلك، على وجهِ الخُصوص، في البلدان الّتي تُجرِّم المِثليّة الجِنسيّة.

ويعبّر التقرير أعلاه، أنّه في ذلك، تُواجه هذه الفئة من العمال عَقَبات أمام الاستخدام أو في مكان العمل. ويَستدِل التقرير بأمثلةٍ عمليّةٍ كَشَفت عنها بعض الدراسات؛ إذْ أظهرَت دراسة أُجرِيت في **المملكة المتحدة** استناداً إلى بياناتِ استطلاَع القِوى العامِلة، أنّ المثلِيين والمثلِيات يتقاضَوْن أُجوراً تقلُّ بنسبة **05%** عن أُجور نُظرائِهم

---

[1] ووَرَد التّعليق على **ديباجة** مشروع التوصية بشأن **فيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز** من طرف **الكنفدرالية العامة للعمل *(C.G.T.)*** – النقابة الحائزة للصِّفة التمثيلية في **فرنسا**– أنّه ينبغِي الإشارة في عرْضِ المجموعات المُستضعَفة في الفقرة **السابعة**، إلى المجموعتين الأضعف وهما: النساء والرّجال الّذين يُمارسون الجنس مع الرّجال، وأنّه لا يرد ذكر **التوجه الجنسي** إلاّ في الفقرة **14** من المنطوق.

المكتب الدولي للعمل: (**فيروس نقص المناعة البشريّة /الإيدز وعالم العمل– التقرير الخامس (02)– ألف)**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**99** ، جنيف، **2010**، ص.**05**.

من غيرِ المثليين[1]. كما كشَفَت بعضْ الدراسات أنّ التمييز يقفُ وراء فَجْوة الأُجور بيْن المثليين وغير المثليين، بحيث تتراوح بين **03%** و **30%**[2].

كما نوّه المدير العام بالتمييز الّذي يُواجهُه المثليين والمثليات ومُزدوجو المَيْل الجنسي ومُغايرو الجنس، الّذين يعيشون مع شريكٍ لهُمْ فيما يتعلَّق بالمزَايا الّتي يستفيدُ منها نُظرائهم من الأزواج العاديين. فغالباً ما يُحرَم هؤلاء من حقِّ إدخال شُركائهم في بَرَامج التَّأمين الصِّحي في الشَرِكة الّتي يعملُون بها، أو الاستفادة من ضَمَانات الإجازات المرضيّة وغيرِها من الإعانات الّتي يستفيدُ منها العمال من غيرِ ذوو الميل الجنسي[3].

ويُشير ذات التقرير، إلى تأثُّر صِحَّة هؤلاء ورَفَاهيتهم، نتيجةً لانغِلاقهم، تأثراً سلبياً يُقلِّص إنتاجيتِهم في مكانِ العمل، وقد تخسَر أماكنْ العمل الّتي تَصْرِفُ المُوظّفين بسبَبِ توجُهِهم الجنسي المُتصوَّر أو الفِعلِيّ، مَهَاراتهم وتَهدِر المَوارِد في توظيف أو تدريب مُوظفين بَدِيلين. في حين، يُشير التقرير أنّه حين تُعطي الإدارة الأولويّة للمساواة في المعاملة وسياسات التنوّع في مكان العمل، فإنّ ذلك سيكون له تأثير إيجابي على المُنشأة أو الإدارة، وعلى نجاعَة الخِدمة المُقدَّمة ككلّ[4].

وتُشير بعض الأدلّة المتوفِّرة، إلى أنّ مِنْ شأنِ تشريعٍ فعَّالٍ في مجال العَمَالة يَحمِي من التمييز، أن يُمَكّن ذوو التوجّه الجنسي من رفع الشّكاوى بشكلٍ رسميٍّ في حالِ تعرُّضِهم للتمييز أو سُوء المُعاملة في مكانِ العملِ[5].

وفي رِسالة السيّد" **غاي رايدر**"، المدير العام لمكتب العمل الدولي، الّتي ألقاهَا بِمناسبة **اليوم العالمي لمناهضة رهاب المثليّة والتحوّل الجنسي**، جاء التأكيد على أنّ **المنظمة الدولية للعمل تُؤكّد مُجدداً على التزامِها بتعزيزِ العملِ اللّائق لجميع النساء والرّجال، بغض النّظر عن الميول الجنسيّة أو الهويّة الجنسيّة.**

---

[1] راجع:

*N. Drydakis, (**Sexual orientation discrimination in the labour market**), Labour Economics, Vol.* ***16** ,**2009**, p.* ***366**.*

[2] راجع:

Ibid, p. **364**.

[3] راجع:

*Ibid, p.***365**.

[4] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*The statements made by the United Nations High Commissioner for Human Rights at a side event of the fifteenth session of the Human Rights Council, on the theme, **"Ending violence and criminal sanctions based on sexual orientation and gender identity"**,* ***17** September **2010**, pp.**24** et ss.*

[5] ويُستدلُّ بشأن الطّرح الّذي قدَّمه تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل بشأن **المساواة في العمل: التحدّي المستمر (2011)**، بما وَرَدَ ضِمن **ميثاق الإتحاد الأوروبي للحقوق الأساسيّة**، الّذي دَخَلَ حيِّز التّطبيق عام **2009** عند المصادقة على معاهدة **لشبونة**، وهذا الميثاق الّذي يُعزِّز أحكام عدم التمييز الواردة في التوجيه المتعلِّق بالمساواة في العمَالة للعام **2000** ويُوسِّعها، هو الصكّ الدولي في مجال حقوق الإنسان، الأوَّل الّذي يَحظُر على نحوٍ تامٍ التمييز القائم على التوجُّه الجنسي (المادة **21**/ف.**01** من الميثاق)، ويقومُ عدد من بلدان الإتحاد الأوروبي بتعديلِ تشريعاتِهِ بحيث تتطابق مع توجيهات الجماعة الأوروبية.

ورفع كل من الأرجنتين و**الفلبين** و**أوروغواي** عام **2009**، حظر التحاق المثليين بالقوّات المسّلحة. في حين أَعلنت مَحْكَمة محليَّة في **الولايات المتحدة الأمريكية** عام **2010**، أنّ سياسة "**لا تسأَل، لا تُخبر**"، سياسةً غيرَ دستورية وأمرت العسكريين بوضع حدّ لتطبيقها. راجع:

*European Union Agency for Fundamental Rights: (**Homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States**), Part. II – The Social Situation ,Vienna,* ***2009**, pp.* ***03–04**.*

وأنّ العمل اللّائق لا يُمكن أن يوجد إلاّ في جوٍّ من الحريّة والكرامة، وهو ما يَعني تبنِّي الاندماج والتنوّع. وهو يتطلّب، أيضًا، الوُقوف في وجهِ جميع أشكالِ الوصمةِ والتمييز[1].

في الحقيقة، لا يزال كثير من العمال من هذه الفئة يواجِهون تمييزاً كبيراً في العمل، حتَّى في البلدان التي تتبنَّى قوانين لحمايتِهِم. وتؤكِّد الأبحاث الأخيرة لمنظمة العمل الدولية أنّ التمييز بحقِّ العمال المؤثليين جنسياً، بما في ذلك التحرُّش، يبقى أمراً شائعاً، إذ يبدأ هذا التمييز في مرحلة الدراسة ويستمرُّ طِوال دَوْرَة العمل[2].

وكمُمَثِّل لموقف المنظمة الدولية للعمل، والنّاطِق الرّسمي باسمِها، يُقرّ المدير العام لمكتب العمل الدولي، بأنّه ثمّ حاجة إلى تبنِّي سِياسات على المستوى الوطني وفي أماكن العمل، لحماية وتعزيز حقوق العمال ذوي الميول الجنسي. ويُمكن أن تُشكِّل السّياسات والبرامج المتعلِّقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في أماكن العمل، على المستويين الوطني والقطاعي، أيضاً، حافزاً مُهِّماً لِمِثل هذه المُبادرات الّتي ينبغِي دَعْمِها. وتُعْتبر منظمات العمال ومنظمات أرباب العمل عوامل رئيسيّة في التغيير[3].

وكانت التوصية النّهائية للمدير العام لمكتب العمل الدولي، أنّه:" **مع اقترابِ استحقاقاتِ جدول أعمال التنميّة لِما بعد 2015، وضَرُورة إيلاء اهتمامٍ كبيرٍ لِمعالجة قضاياً عدم المساواة، حانَ الوقتُ – بل ربّما تأخَّر – لأن يكُون الجميعُ وفياً لمبدأ المساواة وعدم التمييز، وأنْ يعملُوا معاً بحزَمٍ لِضمان أنَّ العُمال المثليين والمثليات ومُشتهي الجنسين ومُغايري الهويّة الجنسيّة – وجميع العاملين– يُمكِنهم أن يعملوا ويعيشوا في حريّة وكرامة**"[4].

وفي تعليقٍ أخيرٍ، ترى الباحثة أنّ رِسالة السيّد "**غاي رايدر**"–المدير العام للمنظمة الدولية للعمل– تَحمِلُ الكثير من الأهداف السّامية والنَوَايا الطيّبة، وأنّ رسالة المدير العام للمنظمة الدولية للعمل تَدخُل في إطَارِ تطبيق برنامج المنظمة الرّامي إلى تبنِّي الدول الأعضاء بالمنظمة **سياسة قوس قزح**، والّتي تَهدِف إلى إلغَاء الفوَارِق الطبيعية والاجتماعية في مكانِ العمل من خِلال توفِير ظُروف عملٍ لائقةٍ وعادلةٍ تضمَن لِكلّ شخصٍ حقَّه في العمل وفي الحمَاية الاجتماعية دونما تمييز أيّاً كان الأساس الّذي يُبرِّره.

وَحَبَّذ لَوْ أنَّ هذه الرِّسالة حَمِلَتْ من المَعَانِي والقِيَم المُثلَى مَا فيه مراعاةً بالدَّرجة الأولى للتنوّع الثقافي والدِّيني للمُخاطَبين بها بِقَدَرِ ما حَمِلَتهُ من معَانِي الحريّة والمساواة، إذْ يَظهرُ جلّياً أنّ خِطاب السيّد "**غاي رايدر**" قد رَاعَى في المقامِ الأوّلِ تعزيز المساواة وإلْغاء الفَوَارِق في مكانِ العمل، وأنّه لمْ يُراعِ مُطلقاً الصِّبغة العالمِية للمنظمة وَوَقْعَ الموضوع على الدول ذات النِّظام الإسلامي، الأمر الّذي سنيعَكِسُ سِلباً على مسار المنظمة في سبيلِ إحْلالِ المساواة وعدم التمييز في مكانِ العملْ.

---

[1] المنظمة الدولية للعمل: **(رسالة غاي رايدر بمناسبة اليوم العالمي لمناهضة رهاب المثلية والتحول الجنسي)**، بيان صادر بتاريخ: **17** ماي **2014**، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2014/09/17**:
http://www.ilo.org/beirut/media-centre/statements/WCMS_243787/lang--ar/index.htm

[2] المرجع نفسه.

[3] المرجع نفسه.

[4] المرجع نفسه.

ورغبةً منها في توسيع مجال الدراسة، ارتأت الباحثة التفصيل في الموضوع في إطار أحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان ضمن المطلب التّالي.

المطلب الثاني:
أحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان المقرّرة للمساواة وعدم التمييز القائم على المَيْل الجنسي

تحرّكت إرادة المجتمع الدولي، تحت تأثِير الضُّغوط الّتي مارستها جَمعيات حِماية حقوق الإنسان في العالم الغربي، وبِفِعْل النِّداءات الّتي رفعتها جمعيات المثليين والمثليات ومُغايري الهُويّة الجنسيّة، صَدر عن المنظمات الدولية، الحكومية منها وغير الحكومية، جُملة من الصُّكوك، القرارات والتقارير الّتي تعكِس فلسفةً مُغايرةً للمجتمع الدولي فيما يتعلَّق بالاعتراف بالوجود القانوني لهذه الفئة والاعتراف الفعليّ بمساواتها في الحقوق دون أن تشكِّل هُويتها الجنسيّة أساساً لمُمارسة التمييز عليها.

وعليه، تمَاشياً مع المَسَار العام للبرلمات الوطنيّة للعديد من الدول- الأوروبية والأمريكية في المقام الأوّل- تحرّكت إرادة المجتمع الدولي وتبنّت مواقف إيجابية بشأن حقوق الأشخاص من ذوي المَيْل الجنسي، وكانت أُولى النّصوص الّتي طَرَحت الموضوع بصراحةٍ تامَة، تلك المُقرَّرة في إطار النّظام الأممي.

وتتساءل الباحثة بذلك، عن **الموقف الذي تبنَّته هيئة الأمم المتحدة بخصُوص فئة الأشخاص من ذوي المَيْل الجنسي؟ هل جاء موقِفُها مُمَاثلاً للموقف الّذي تبنَّته المنظمة الدولية للعمل، أم على العكس من ذلك، أسّست النّصوص المقرَّرة على مستوى هيئة الأمم المتحدة الإطار القاعدي الّذي يضمَن المعاملة المتساوِيَة لهذه الفئة من المجتمع ويمنَع تعرُضَها لأيِّ استبعادٍ أو تمييزٍ في الحقوق والحرّيات؟**

وتأتي الباحثة إلى عرضٍ موجزٍ لمختلف الأحكام المعتمدة على مستوى أجهزة وآليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ضِمن الفرعين التّاليين:

الفرع الأول:
الأحكام الصّادرة عن الأجهزة الرّئيسية لهيئة الأمم المتحدة

يُعرّف القانون الدولي **التمييز** بوَصفِهِ **أيّ تفرقةٍ أو استبعادٍ أو تقييدٍ أو تفضيلٍ أو غيرِ ذلك من المُعاملات التفاضُليّة الّتي تستنِدُ بصفةٍ مباشرة أو غير مباشرة إلى أسباب التمييز المحظُورة، وتَرمي إلى انتقاص أو إبطال إقرار الحقوق الّتي يكفُلُها القانون الدولي أو التمتّع بها أو مُمارستها على قدم المساواة أو يترتب عليها ذلك الأثر**[1].

[1] اللّجنة المعنيّة بحقوق الإنسان: التعليق العام رقم: **18**، الفقرة **07**.وأيضاً: لجنة الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية: التعليق العام رقم:**20**، الفقرة **07**.

بعْدَ عقودٍ كَانَ من النّادر أنْ تُذكر خِلالَها كلمات "**الميل الجنسي**" و"**الهويّة الجنسانيّة**" في الاجتماعات الحكومية الدولية الرّسمية في الأمم المتحدة، جَرَت المُناقشات تلواً وتكراراً، بشأن حقوق المثليات والمثليين وثنائي الميل الجنسي ومتغيري الهوية الجنسانية. وركَّزت هذه الأخيرة على القوانين والمُمارسات التمييزية على الصّعيد الوطني، وعلى التزامات الدول بموجِب القانون الدولي لحقوق الإنسان لِمعالجتها من خِلالِ التدابير التشريعية والتدابير الأخرى.

وبدأ تركيز **هيئة الأمم المتحدة** على تشريع الشُّذوذ الجنسي في عام **1951**، مع فرضِ **اتفاقية الأمم المتحدة للاّجئين** على الدول تأمين الحماية لأيِّ شخصٍ لديْه خَشْيَة من "**التعرّض للاضطِهاد نتيجة أسبابٍ عِرقيّة أو دينيّة أو ترتبط بهويته الجِنسيّة، بانتمائه إلى مجموعة اجتماعية معيَّنة، أو بسبِبِ رأيِه السّياسي**"[1].

فَقَبْلَ ذلك العهد، وكما سبق بيانُه، لَمْ تُصرِّح هيئة الأمم المتحدة عن اهتمامِها بمسألة **التمييز على أساس الميل الجنسي**، ولم يَرِدْ تصنيفُه كأساسٍ للتمييز المحظور ضِمن **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)**، ولو أنَّ قراءةً متأنِّيَةً لِنصُوص الإعلان قد تُوحِي بالاعتراف **الضِّمني** للإعلان بمساواةِ هذه الفئة من المجتمع مع غيرها في جميع الحقوق والواجبات[2]. كما نصَّت المادة **الثانية** من **العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسيّة** على تعهُّد كلّ دولةٍ طرفٍ في العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والدّاخلين في ولايتها، دون أيِّ تمييزٍ بسبب العرق، أو اللّون، أو الجنس،...، أو غير ذلك من الأسباب[3].

وليست أسباب التمييز المحدّدة المشار إليها في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، وغيره من معاهدات حقوق الإنسان شاملة؛ فقد ترك صائغو العهد عن قصد أسباب التميز مفتوحة باستخدام عبارة "**غير ذلك من الأسباب**". والمَيْل الجنسي والهُويّة الجنسانيّة مثلَ الإعاقة، والسنّ، والحالة الصحيّة...والكثير من الحالات التمييزية الّتي لم يتمَّ ذكرُها صراحةً ضِمن الأسباب الواردة في العهدين الدوليين **(1966)**.

فصَحيحٌ أنَّ القوائم المُحدِّدة لأسباب التميز المحظُور ضِمن كلّ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية وبالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، على التّوالي، لا تتضمّن، صراحةً، "**المَيْل الجنسي**" أو "**الهويّة الجنسيّة**"، إلاّ أنّها تُختتم جميعاً بالكلمات "**أيُّ وضعٍ آخر**". ويُبيِّن

---

[1] تُقدِّر **مفوضيّة الأمم المتحدة لشؤون اللاّجئين** أنَّ **42** دولة على الأقل مَنَحت اللّجوء لأفراد لديهم خوفٌ مبرّرٌ من الاضطهاد بسبب المَيْل الجنسي أو الهُويّة الجنسانيّة، رغم أنَّ الرَّقم غيرَ واضحٍ بالتحديد. وتَمْنَح بعض الدول اللّجوء حتّى وإنْ لَمْ تكنْ لديها سياسة عامة واضحة في هذا الصدد، بينما لا تتعقّب دول أخرى أسباب منحِ مركز اللاّجئ أو اللّجوء.

وحتّى في البلدان الّتي تعترِف بهذه الأسباب لمنح اللّجوء، غالباً ما لا ترقَى المُمارسات والإجراءات إلى مستوى المعايير الدولية. ويكون استعراض الطلبات اعتباطياً أو غير متَّسِقٍ في بعض الأحيان. وقد تكون لدى المسؤولين مَعرفةً أو حساسِيَةً محدودةً بالظّروف الّتي تواجهها المِثليات ويواجِهُها المثليون جنسياً ومُزدوجو المَيْل الجنسي ومُغايرو الهويّة الجنسانيّة.

هدى الخرسه، **الشّذوذ الجنسي عند المرأة**، دار النفائس، بيروت، **2009**، ص.**112**. وأيضاً:

U.N.H.C.R. ***: Guidance Note on Refugee Claims Relating to Sexual Orientation or Gender Identity****,.paras.* ***37*** *and* ***41****.*

[2] ويكفي في هذا المقام، أن نُذكِّر بما ورَدَ ضِمن نصُوص المواد **02**، **07** و**18** منه، سالفة الذّكر.

[3] وورد النّص الأصلي، كالتّالي:

« Les Etats ont l'obligation de garantir que le droit au travail est exercé sans discrimination aucune » *in* ***:***
Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies : observation générale N° ***18****, du* ***24*** *nov.* ***2005****, art.* ***06****, par.* ***19****.*

استخدام عبارة "**أيٌّ وضعٍ آخر**" أنَّ المقصود هو أنْ تكُون القوائم مفتوحة وتوضيحيَّة. وبِعبارة أخرى، فأسباب التمييز ليست مُقفلة[1].

وكان من نتائج تحرُّكات هيئة الأمم المتحدة، **أنْ** أطلَقَت **ثُلُث (3/1)** دول العالم باسم شمولية حقوق الإنسان[2]، في الأمم المتحدة، نداءاً تاريخياً لِعدَم تجريم مثليي الجنس بالرّغم مِنَ المُعارضة الشَّديدة لِعددٍ من الدول العربية والفاتيكان[3].

وأثْمَرَ ذلك عن توقيع **ستة وستون (66)** بلداً ممثّلاً في الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر **2008**، بياناً يتعلَّق برفْعِ العقوبة عن المثليّة[4]. ويدعو **إعلان الأمم المتحدة الخاص بحقوق الإنسان، والميول والهويات الجنسية (2008)**، والّذي يُعدُّ بمثابة إعلان سياسي لا يُلزم سوى موقعيه ولا يحمِلُ أيّ طابعٍ إلزامي، جميع الدول الأعضاء والمنظمات الدولية ذات العلاقة إلى"**الالتزام بتعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع الأشخاص، بصرف النّظر عن مُيولهم وهُوياتهم الجنسيّة**".

كما يحثُّ الإعلان، أيضاً، كافّة الدول على ضَمان ألاَّ "**تشكِّل الميول والهويات الجنسيّة بأيِّ ظرفٍ من الظروف الأساس للعقوبات الجنائية، وبوجهٍ خاصٍ عقوبة الإعدام والتوقيف أو الاعتقال**". ويُندّدُ بشكلٍ خاصٍ، بحظر اللّجوء إلى حُكمِ الإعدامِ على أساس التوجّه الجنسي للشّخص، وكذا، الإعدامات خارج نطاق القضاء والتعسّف، ومُمارسة التعذيب وأشكال التعامل الأخرى والعُقوبات القاسية واللّاإنسانية والمِهنيّة، والتوقيف أو الاعتقال التعسّفي والحرمان من الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية...[5]

[1] ووفقاً لِلُجنة الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية:"**تختلف طبيعة التمييز باختلاف السّياق، وهي تتطوّر بمرور الزمن. لذلك يجب إتباع نهج مرنٍ في معالجة "الأوضاع الأخرى" من أجل تحديد أشكالٍ أخرى من المعاملة التفاضليّة لا يمكن تبريرها تبريراً معقولاً وموضوعياً، وهي أشكال ذات طبيعة متشابهة للأسباب المعترف بها صراحةً في الفقرة02 من المادة 02. ويُعترف بهذه الأسباب الإضافية عادةً، عندما تُعبر عن تجربة مجموعات اجتماعية ضعيفة عانت ولا تزال تعاني من التهميش**".

الأمم المتحدة: لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم: **20،2009**، الفقرة **27**.

[2] يرتكز النداء المُقدّم في هذا الشّأن، إلى مبدأ **شموليّة حقوق الإنسان** المُكرّس في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والّذي ينصّ في بنده **الأوّل** على لأنَّ جميع البشر يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق.

[3] فاعتبر **الفاتيكان** أنَّ الإعلانَ يستجيبُ للهدَفِ الشّرعي بالقَضَاء على قَمْعِ المثليّة الجنسيّة. لكنّه بإدَانة "التمييز" و"الأحكام المُسبَقَة" فيما يتعلّق بمثليي الجنس، فإنَّه قد يُشجِّع في رأيِهِ الزّواج بين مثليي الجنس والتّبني من قِبَلِ الزّواج من الجنس نفسِهِ أو الإنجاب بالوسائل الطبيّة لمثليي الجنس. راجع:

U.N.: « General Assembly statement affirms rights for all ». ***18*** *December* ***2008****.site internet revu* ***le 15/02/2014:*** http://www.ohchr.org/

[4] هدى الخرسه، **الشّذوذ الجنسي عند المرأة**، مرجع سابق، ص.**114**.

[5] راجع:

U.N.: « ***General Assembly statement affirms rights for all*** *», Ibid .*

الفرع الثاني:

الأحكام الصّادرة عن آليات الأمم المتحدة المعنيّة بحقوق الإنسان

أعرَبَتْ آليات الأمم المتحدة المعنيّة بحقوق الإنسان مِراراً عن الانشغال بشأن انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصِّلة بموضوع المَيْل الجنسي والهويّة الجنسيّة منذ أوائل التسعينيات[1]. وتشمُلُ هذه الآليات هيئات المعاهدات المُنشَأَة لرَصدِ امتثالِ الدول للمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان[2]، علاوةً على المقرِّرين الخاصِّين وغيرهم من الخُبراء المُستَقلين الّذين يُعَيِّنُهُمْ مجلس حقوق الإنسان للتّحقيق في التحدِّيات المُلِحَّة لحقوق الإنسان وتقديم تقارير عن ذلك[3]. وتتناول الباحثة عرضاً مختصراً لبعض المواقف والتصريحات الّتي تبنّتها العديد من هذه الآليات، ضِمن ما يلي:

أولا:الأحكام الصّادرة عن اللّجنة المعنيّة بحقوق الإنسان(سابقاً)

قرّرت **اللّجنة المعنِيَّة بحقوق الإنسان(سابقاً)**[4]، في عام **1994**، في قضيّة **تونن** ضدّ **أستراليا**، أنّ الدول مُلزمة بحماية الأفراد من التمييز على أساس مَيْلِهم الجنسي، شكّلت قضية **تونين** تحدّياً للقوانين في ولاية **تاسمانيا** الأسترالية الّتي تُجرِّم السُّلوك الجنسي بين شخصين من نفس الجنس بالتّراضي[5].

---

[1] وَرَدَ على لِسان الأمين العام للأمم المتحدة، السيّد *"*بان كي مون*"*، في تصريح له أمام مجلس حقوق الإنسان بتاريخ **07** مارس **2012**، *ما يلي:"* **يقول البعض إنّ الميول الجنسيّة والهويّة الجنسيّة قضيتان حسّاستان. وأنا أتفهم ذلك. ومثلِ الكثيرِ من أقرانِ جيلي، لم أنشأ وأنا أتطرَّق بالحديث إلى تلك القضايا. إلّا أنّني تعلّمتُ أنْ أجْهَرَ بالقوْلِ في هذا الصّدد لأنَّ هناك أرواحاً مُعرضةً للخطرِ، ولأنَّ من واجبَنَا بموجب ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان أنْ نحمِيَ حقوقَ كلِّ فردٍ في كلِّ مكانٍ".**

المفوضيّة السّامية لحقوق الإنسان: **(مكافحة التمييز القائم على الميول الجنسيّة والهويّة الجنسيّة)**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ:**2013/04/21**: LGBTHumanRights@un.org

[2] أُدمِجت قضايا المَيْل الجنسي والهويّة الجنسانيّة في عملِها كياناتٌ تابعةٌ للأمم المتحدة، بما فيها مفوضيّة الأمم المتحدة السّامية لحقوق الإنسان، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومفوضيّة الأمم المتحدة السّامية لشؤون اللّاجئين، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الصّحة العالمية، وصندوق الأمم المتحدة للسّكان، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك بين منظمات الأمم المتحدة لمكافحة الإيدز. المرجع نفسه.

[3] أعْرَبَ **الأمين العام للأمم المتحدة** عن قَلَقِهِ في كلمة ألقاها بمناسبة **اليوم العالمي لحقوق الإنسان** لعام **2010**، عندما صرَّح بما يلي: "**إنَّنَا كرجال ونساء من أصحاب الضّمائر نرفُض التمييز عموماً، ولا سيما التمييز القائم على أساس الميول الجنسيّة والهويّة الجنسانيّة ... وعندما يكون هناك توَتُّر بين المَوَاقِف الثّقافية وحقوق الإنسان العالمية، يجب أن تفوز حقوق الإنسان. وإنَّنا، معاً، نسعَى لإلغاء القوانين الّتي تُجرِّم المثليّة، وتسمَحُ بالتمييز على أساس المضيْل الجنسي أو الهويّة الجنسانيّة، والّتي تُشجِّع العُنف**". وَرَدَ ضِمن:

*The statements made by the United Nations High Commissioner for Human Rights at a side event of the fifteenth session of the Human Rights Council, on the theme, **"Ending violence and criminal sanctions based on sexual orientation and gender identity"**, 17 September 2010, p.72.*

[4] بموجب قرار الجمعيّة العامة لهيئة الأمم المتحدة رقم: **60/251** لسنة **2005**، حلّ مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بديلا عن لجنة حقوق الإنسان الّتي أنشئت سابقا عام **1946**.

للمزيد من التفاصيل، راجع: نرجس صفو، **(دراسة مقارنة بين لجنة حقوق الإنسان ومجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: التشكيل والاختصاصات)**، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف **02**، العدد:**18**، جوان **2014**، ص ص.**33-54**.

[5] الأمم المتحدة: تونين ضدّ أستراليا *(Toonen v. Australia)*، البلاغ رقم: **1992/488** للّجنة المعنيّة بحقوق الإنسان الصّادرة بتاريخ: **04** أبريل **1994**، الفقرة **02/08-03-05-06**. وثيقة رقم:*(**CCPR/C/50/D/488/1992**)* .

وخَلُصت اللّجنة إلى أنّه:"**مِمّا لا شكّ فيه أنَّ النّشاط الجنسي الخاص بين بالِغَيْن بالتّراضي مشمُول بمفهوم الخصُوصيّة بموجب المادة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسيّة. وليس من المُهمّ أنّ السيد تونين، صاحِب البلاغ، لم يُحاكَم قَطُّ، ومُجرّد وجود القانون الجنائي يتعارَضُ بصفةٍ مُستمرّة ومُباشرة مع خصوصيّة صاحِب البلاغ...وبموجب المادة 17 ، يتمتّع الأفراد بالحماية من التدخلات التعسفيّة أو غير القانونية في خصوصياتهم.**

ويُمكِن أن يكون التدخّل التعسّفي هو التدخّل الّذي ينصُّ عليه القانون الّذي لا يَفِي باشتراطات أن يكون متّفقاً مع أحكام العهد وغاياته وأهدافه وأن يكون معقولاً في الظروفِ المعقولة"[1].

وفسّرت اللّجنة " **أنّ شرط المعقوليّة يُفيد ضِمناً بأنّ التدخّل في الخصوصيّة يجبُ أنْ يكون متناسباً مع الهدف المُتوخّى تحقيقه، وأنْ يكون ضرورياً لمَلابسات أيّة حالة معيّنة**"[2].

وَخَلُصت اللّجنة إلى أنّ القوانين في **تسمانيا** ليست بالقوانين التناسبيّة ولا الضّرورية، ولمْ تُحقِّق القوانين هدف حماية الصحّة العامة، وهي غير ضروريّة لحماية الآداب العامة، كما يدلُّ ذلك إلغاء القوانين الّتي تجرّم المِثليّة الجنسيّة في بقيّة أنحاء أستراليا وعدم تنفيذها في **تسمانيا**[3].

وحثّت آليات الأمم المتحدة لمعاهدات حقوق الإنسان، منذُ أنْ حسَمَتْ قضيّة "**تونين**" ***(Toonen)***، الدول– مراراً وتكراراً– على إصلاح القوانين الّتي تجرّم المثليّة الجنسيّة أو السّلوك الجنسي بين الشريكين من نفسِ الجنس، كما رحّبت بالإلغاء التشريعي أو القضائي لِتِلك القوانين[4].

وكثيراً ما أعرَبَت اللّجنة عن ترحِيبها بِسنّ تشريعٍ يشمُل المَيْل الجنسي ضِمن أسباب التمييز المحظورة. كما أعرَبَت اللّجنة ذاتها عن القلق إزاء عدم اعتراف الدول بالتغيير الجنسي عبر إصدار وثائق هوِيّة جديدة، وأبدت موقفها على وجود تشريع يَمنحُ الاعتراف القانوني لتغيير الهويّة الجنسانيّة[5].

ويعكِسُ هذا الموقف القرارات الّتي صَدرَت عن اللّجنة لاحقاً، والتعليقات العامة التي أبدَتها **اللّجنة المعنِيَّة بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية**، ولُجنة **حقوق الطفل**، و**لُجنة مُناهضة التعذيب**، و**اللُّجنة المعنِيَّة بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة**[6].

---

[1] الأمم المتحدة: **(الحق في احترام الخصوصيّة والأسرة والمنزل والمراسلات)**، التعليق العام رقم: **16**، الأحكام الختامية، اللّجنة المعنيّة بحقوق الإنسان، ف ف. **16**، **17** و**18**.

[2] المرجع نفسه، ف.**22**.

[3] المرجع نفسه، ف.**24**.

[4] ففي حالة **شيلي**، مثلاً، ذكرت اللّجنة أنّ: "**استمرار العمل بالتشريع الّذي يُجرّم علاقات الجنس المثلي بين أشخاص بالغين بالتّراضي ينطوي على انتهاك للحق في الخصوصيّة الّذي تحميه المادة 17 من العهد، وربما يُقوّي سلوك التمييز بين الأشخاص على أساس الميل الجنسي، ولهذا: ينبغي تعديل القانون لإلغاء جريمة اللّواط بين البالغين**" .

المرجع نفسه، ف ف. **09**، **12** و **16**.

[5] الأمم المتحدة: **(الترحيب بتشريع عدم التمييز)**، الملاحظات الختامية للّجنة المعنيّة بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم:**18**، الفقرات **03**–**04**– **05** و**08**.

[6] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*Committee on Economic, Social and Cultural Rights : general comment n°. **20 (E/C.12/GC/20),2009**, para. **32**./ Committee on the Rights of the Child: general comment n°. **13 (CRC/C/GC/13)**, paras. **60** and **72(g)**./ Committee against Torture: general comment n°**.02(CAT/C/GC/2)**,para.**21**./Committee on the Elimination of Discrimination against Women:general recommendation n°. **28 (CEDAW/C/GC/28)**, para. **18** .*

ثانيا: الأحكام الصّادرة عن اللّجنة المعنِيَّة بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية

لاحظت **اللّجنة المعنِيَّة بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية**، على سبيل المِثال، في تعليقها العام رقم:**20** أنَّ عبارة "**غير ذلك من الأسباب**" تشمُل **المَيْل الجنسي**،" **ويبغي للدول الأطراف أن تضمَن ألاّ يكون المَيْل الجنسي للشّخص عائقاً أمام إعْمال الحقوق المنصوص عليها في العهد**"[1].

وأكّدت اللّجنة أعلاه، أنَّ الضّمان بعدم التمييز الّذي ينصُّ عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية يتضمّنُ المَيْل الجنسي[2]. وبهذا الخصُوص، تعْتَرِف اللّجنة ضِمن التعليق العام رقم:**20** أعلاه، أنّه:" **يتعرّض الأشخاص المثليين، مغايري الجنس ومزدوجي الهويّة الجنسيّة، في الغالب، لانتهاكاتٍ خطيرة تمسُّ حقوقهم الأساسيّة، وكثيرا ما يقعون ضحيّة تحرّش في المؤسّسات التعليميّة أو في أماكن العمل**"[3].

ومن ثمّ، توصي اللّجنة بما يلي:"**يَنبَغي للدول الأطراف في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية أن تضمن ألاّ يكون المَيْل الجنسي للشّخص عائقاً أمام إعمال الحقوق المنصوص عليها في العهد...وبالإضافة إلى ذلك، تمّ إقرار الهويّة الجنسانيّة كسبب من أسباب التمييز المحظورة**"[4].

وأثْبَتَتْ اللّجنة ذاتها مبدأ المساواة وعدم التمييز على أساس المَيْل الجنسي في التعليقات العامة بشأن الحق في العمل والضمان الاجتماعي[5]. وعليه، تكُون الدول مُلزَمة، بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان، بحماية الأفراد من أيِّ تمييز في الوصُول إلى العمل والاحتفاظ به. وقد أكَّدت اللّجنة المعنِيَّة بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية أنَّ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية "**يحظُر (...) أيَّ تمييزٍ في إمكانيَّة الحصُول والحِفاظ على عملٍ بسبب ... الميول الجنسيّة**"[6].

---

[1] وفي ذات التعليق العام، أحالت اللّجنة إلى **مبادئ "يوقياكارتا" *(Yogyakarta)*،بشأن تطبيق القانون الدولي لحقوق الإنسان ذات الصّلة بالمَيْل الجنسي والهويّة الجنسانيّة**.

الأمم المتحدة: (**الهويّة الجنسانيّة**)، التعليق العام رقم:**20** (**عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية**)، لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، **2009**، ف. **32**.

[2] المرجع نفسه.

[3] جاء التقرير الأصليّ، كالآتي:

«Les personnes transgenres, transsexuelles ou inter- sexes sont souvent exposées à de graves atteintes à leurs droits fondamentaux, notamment à du harcèlement dans les établissements d'enseignement ou sur le lieu de travail »*.in :*

*Comité des droits économiques,sociaux et culturels des Nations Unies :obs.Gén. n^o^* ***20*** *relative à la non-discrimination,****2009****, para.* ***32****.*

[4] الأمم المتحدة: (**المَيْل الجنسي**)، التعليق العام رقم:**20** (عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية)، لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛**2009**، ف. **09**.

[5] الأمم المتحدة: (**الحق في العمل**)، التعليق العام رقم:**18**، لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،**2008**، ف. **12**/(ب).

[6] المرجع نفسه، ف.**28**.

ولاحظت اللّجنة ذاتها، القَلق إزّاء التمييز الموجَّه إلى "**الفِئات والأفراد المحرومين والمهمَّشين**". ووِفقاً للّجنة،"**يشكِّل أيُّ تمييزٍ في إمكانيّة الوصُول إلى سوق العمالة أو إلى الوسائل والاستحقاقات الّتي تُمكِّن من الحصُول على عملٍ (...) انتهاكاً للعهد**"[1].

وأوضَحَت اللّجنة في عام **2009**، أنّ ضمان عدم التمييز يشمُلُ الهويّة الجنسيّة، وذكرت أنّ "**متغيري النّوع الاجتماعي أو متغيري الهويّة الجنسانية أو مزدوجي الجنس كثيراً ما يواجهون انتهاكاتٍ خطيرةٍ لحقوق الإنسان، كالتحرّش في المدارس أو في أماكن العمل**"[2]. واعتبرت مبدأ المساواة وعدم التمييز شاملاً لجميع جوانب الحقّ في العمل. وعليه، فعلى الدول التزام فوري بضَمان ممارسة الحق في العمل دون تمييز أيّاً كان نوعه، ويتعيّن على الدول احترام الحق في العمل بالامتناع عن حِرمان جميع الأشخاص، وبخاصة المجموعات والأفراد المحرومين والمهمّشين من الحصول على عملٍ لائقٍ أو الحدِّ من فُرصِ الحُصول عليه. وأيُّ تمييز في إمكانية الوصول إلى سوق العمالة أو إلى الوسائل والاستحقاقات الّتي تمكِّن من الحصول على عمل يشكّل انتهاكاً للعهد[3].

وترى اللّجنة ذاتها، أنَّه بالنسبة لاستحقاقات العمل، لا يُمكن للدولة أنْ تُميِّز بيْن الأقرانِ المُغايرين جنسياً غير المتزوّجين والأقرانِ من نفسِ الجنس غير المتزوّجين[4].

ثالثا:الأحكام الصّادرة عن لجنة حقوق الطفل

فسّرت **لجنة حقوق الطفل**، أيضاً، الحق في عدم التعرّض للتمييز الوارد في المادة **02** من اتفاقية حقوق الطفل، بأنَّه يتضمَّن **المَيْل الجنسي**. وأثارت اللّجنة في ملاحظاتها الختامية شواغِل بشأن التشريع الّذي لا يحمِي

---

[1] الأمم المتحدة: (**الحق في العمل**)، مرجع سابق، ف.**33**.

كما أشارت اللّجنة في تعليقٍ آخر، إلى العلاقة بين التمييز والفقر. وَوَرَدَ النّص على ذلك باللّغة الأصليّة، كالتّالي:

« Sometimes poverty arises when people have no access to existing resources because of who they are… Discrimination may cause poverty, just as poverty may cause discrimination. »*in :*
Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment n°. **10 *(E/C.12/2001/10), para. 11.***

[2] الأمم المتحدة: (**الهويّة الجنسانيّة**)، التعليق العام رقم:**20** (عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية)، لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، **2009**، الفقرة **32**.

[3] الأمم المتحدة: (**الحق في العمل**)، التعليق العام رقم:**18**، مرجع سابق، ف ف. **12**/(ب).**01** و**23** و**33**.

[4] في **قضية س. ضدّ كولومبيا**، خلُصت اللّجنة أعلاه إلى أنّ عدم قيام الدولة بتوسيع نطاق استحقاقات التقاعد لتشمُل شريك من نفس الجنس غير متزوج في الوقت الّذي تُمنح فيه هذه الاستحقاقات للأقران المُغايرين جنسياً غير المتزوجين، يُعدُّ انتهاكاً للحقوق الّتي يضمنها العهد.

وفي قضية **يونغ ضدّ أستراليا**، ذكرت اللّجنة ذاتها، أنّ الدولة الطرف لمْ تُقدّم أيُّ مُبرّرات بشأن اعتبارها أنَّ استبعاد الشّريك من نفسِ الجنس، متزوّجاً أكان أم غير متزوّجٍ، من الحصول على استحقاقات التقاعد بموجب القانون ومنحِ هذه الاستحقاقات للشّريك المُغاير جنسياً ولَوْ كان غير متزوّجٍ، تمييزاً معقولاً وموضوعياً.

في هذا السّياق، ترى اللّجنة أنّ الدولة الطرف قد انتهكت المادة **26** من العهد برفضها منح صاحب البلاغ معاشاً على أساس جنسه أو ميلِهِ الجنسي. المرجع نفسه، ف. **02/07**.

الأفراد من التمييز بسبب المَيْل الجنسي أو الهويّة الجنسانيّة، وبشأن عدم كفاية الجهود المبذولة لِمُحاربة ذلك التمييز [1].

رابعا: الأحكام الصّادرة عن لجنة مناهضة التعذيب

أوضحت **لجنة مناهضة التعذيب** في تعليقها العام رقم:**02**، بخصوص تفسير التزام الدول الأطراف بمنع العنف الوارد النّص عليه ضِمن المادة **الأولى** من اتفاقية مناهضة التعذيب، يتضمّن الالتزام بكفالة أنْ:"**تطبّق جميع قوانينها بالفعل على جميع الأشخاص، بصرف النظر عن السّمات الشّخصيّة المتنوّعة، فيما فيها المَيْل الجنسي والهويّة الجنسانيّة**"[2].

وأعربت اللّجنة في مُلاحظاتها الختامية عن قلقها بشأن **الاعتداءات الجنسيّة والبدنية من جانب الشّرطة ومُوظفي السّجون ضدّ الأفراد بسبب ميلهم الجنسي و/أو هُوياتهم الجنسيّة**[3].

خامسا:الأحكام الصّادرة عن اللّجنة المعنيّة بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة

شدّدت **اللّجنة المعنيّة بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة** على التداخُل بين جميعِ أشكال العُنف كأساس لفَهمِ نطاق والتزامات الدولة الواردة ضِمن **اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة**، وَوَرَد في التوصية العامة رقم:**28**، كالتّالي:" **يرتبِط التمييز ضدّ المرأة على أساس جنسي أو جنساني ارتباطاً وثيقاً بعوامل أخرى تؤثّر على المرأة، مِثل: العِرق، الإثنية، الدّين أو المعتقد، الصحّة، المركَزْ،السنّ، الطبقة، الطائفة الاجتماعية، المَيْل الجنسي والهُويّة الجنسيّة...ويتعيّن على الدول الأطراف أنْ تَعترِف قانوناً بهذه الأشكال المُتداخلة من التمييز وآثارها السّلبية المُضاعفة على النساء المعنيّات وتحظُرُها**"[4].

وعليه، يُمكن القوْل بأنّه من الآراء الرّاسِخة لدى هيئات معاهدات الأمم المتحدة، في اجتهاداتها وتعليقاتها العامة وملاحظاتها الخِتامية، أنَّ المَيْل الجنسي والهُويّة الجنسيّة من أسباب التمييز المحظورة بموجب القانون الدولي[5].

---

[1] الأمم المتحدة: **(حق الطفل في التحرّر من جميع أشكال العنف)**، لجنة حقوق الطفل، التعليق رقم:**13**، الفقرتان **60** و**72** (ز).

[2] الأمم المتحدة: **(تنفيذ الدول الأطراف للمادة02)**، لجنة مناهضة التعذيب، التعليق رقم:**02**، الفقرة **21**.

[3] الأمم المتحدة: (الملاحظات الختامية لِلُجنة مناهضة التمييز)، لجنة مناهضة التمييز، التعليق رقم:**02**، الفقرات **17-18-19-20**.

[4] الأمم المتحدة: **(الالتزامات الأساسيّة للدول الأطراف بموجب المادة02)**، اللّجنة المعنيّة بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة، التوصية العامة رقم:**20**، الفقرة **18**.

[5] للمزيد من التفاصيل بشأن **مواقف آليات الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الإنسان بخصُوص التمييز على أساس المَيْل الجنسي والهُويّة الجنسانيّة**، راجع: مكتب المفوّض السّامي لحقوق الإنسان:**(النّاس يولدون أحراراً ومتساوين–المَيْل الجنسي والهُويّة الجنسانيّة في القانون الدولي لحقوق الإنسان)**، المرجع أعلاه.

سادسا:الأحكام الصّادرة عن المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان

اعتمَدَ **مجلس حقوق الإنسان**، بتاريخ **جوان 2011**، القرار رقم: (**19/17**)***(A/HRC/RES/17/19)*** [1]، وهو أوَّلُ قرارٍ للأمم المتحدة عن الميول الجنسيّة والهُويّة الجنسيّة[2]– يُعرِب عن"القلق البالغ" للعُنف والتمييز ضدّ الأفراد استناداً إلى ميولِهم الجنسيّة وهُويتِهم الجنسيّة[3]. وقد مهَّد اعتماد القرار الطريق أمام أوّلِ تقريرٍ رسميٍّ للأمم المتحدة عن القضيّة أعدّتهُ **المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان** ***(A/HRC/19/41)***[4]، وشكَّلت نتائج هذا التقرير الأساس لِحلَقَةِ نِقاش[5].

وبالفعْلِ، فهذه هي المرَّة الأولى الّتي يتطرق فيها جِهاز أُممي إلى إشكالية التمييز على أساس المَيْل الجنسي (أو ما يُعرف بمسألة الهويّة الجنسانية)، من خِلال النِّقاش الّذي نظَّمتهُ لُجنةٌ تَابعةٌ لِمجلس حقوق الإنسان يوم **07** مارس **2012** في **جنيف**، في إطار أشغال الدورة العادية **التاسعة عشرة (19)** للمجلس[6]. ومثلما

---

[1] وَوَرَدَ وَصْفُ **قرار مجلس حقوق الإنسان** الحاليّ، رقم:**19/17** الصّادر بتاريخ: **07** مارس **2012**، كالتّالي:

"On 7 March 2012, the Human Rights Council held its first panel discussion on violence and discrimination against individuals based on their sexual orientation and gender identity. The panel, organized pursuant to resolution 17/19, was intended to facilitate a constructive, informed and transparent dialogue on the issue of discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity, informed by a study on the same topic prepared by the High Commissioner for Human Rights. In accordance with resolution 17/19, the panel was also an opportunity to discuss appropriate follow-up to the recommendations contained in the High Commissioner's study». *in:*

U.N.: (***Human Rights Council panel on ending violence and discrimination against individuals based on their sexual orientation and gender identity),*** *Geneva, 07 March 2012,p.01.*

[2] مثّل القرار رقم: **19/17** الصّادر عن **مجلس حقوق الإنسان** التابع لهيئة الأمم المتحدة أوّل قرار للأمم المتحدة بشأن حقوق الإنسان والميل الجنسي والهويّة الجنسانيّة. وتمَّت المُوافقة عليه بأغلبية ضئيلة، إلاّ أنّه تلقّى، إلى حدٍّ كبير، دعماً من أعضاء المجلس من جميع المناطق الجُغرافية.

للمزيد من التفاصيل بشأن **مضمون القرار رقم: 19/17 لعام 2011**، راجع: مكتب المفوّض السّامي لحقوق الإنسان: **(النّاس يولدون أحراراً ومتساوين: المَيْل الجنسي والهويّة الجنسيّة في القانون الدولي لحقوق الإنسان)**، مرجع سابق، ص.**07**.

[3] وأعرَبَت العديد من الوفود المَمثّلة بالدورة عن معرضتها للمسألة، وأنّه في الأصل، لم يرِد المَيْل الجنسي ولا الهوية الجنسانيّة كأسس للتمييز المحظور ضِمن آليات حقوق الإنسان المُقرّرة دولياً. وَوَرَد التعبير على ذلك، كالتّالي:

"Concepts of "sexual orientation" and "gender identity" had no foundation in international human rights law because they had not been sufficiently well defined and were not mentioned in any international human rights instrument. In the absence of universal agreement to require States to recognize sexual orientation and gender identity as prohibited grounds for discrimination, no State should not be compelled to do so against their wishes». *in:*

U.N.: (***Human Rights Council panel on ending violence and discrimination against individuals based on their sexual orientation and gender identity),Op.cit.,p.05.***

[4] الأمم المتحدة: (**القوانين والمُمارسات التمييزية وأعمال العنف الموجَّهة ضدَّ الأفراد على أساس ميلهِم الجنسي أو هويتِهم الجنسيّة**)، التقرير السنوي لمفوضيّة الأمم المتحدة السّامية لحقوق الإنسان، مجلس حقوق الإنسان، الدورة رقم: **19**، المنعقدة بتاريخ: **2011/11/17**، وثيقة رقم:(***A/hrc/19/41***) .

[5] المرجع نفسه.

[6] وقدّمت المفوّضة السّامية السيّدة" **نافي بيلاي**" التقرير إلى المجلس في بداية تلك المُناقشة، ودعَتْ الدول إلى المساعدة على كتابة "**فصلٍ جديدٍ**" في تاريخ الأمِم المتحدة مكرّس لإنهاء العنف والتمييز ضدّ جميع الأشخاص بغضِّ النّظر عن ميلهم الجنسي وهويّتهم الجنسانيّة. وتكلّم الأمين العام للأمم المتحدة" **بان كي – مون**" ، ووصَفَ العنف والتمييز ضدّ المثليات والمثليين وثنائي الميل الجنسي ومتغيريّ الهويّة الجنسانيّة بأنّه:"**مأساة ضخمة بالنسبة للمعنيين ووصمة عار على ضميرنا الجماعي**". كما أشار الأمين العام إلى أنَّ ذلك يُشكِّل، أيضاً، انتهاكاً لقانون حقوق الإنسان الدولي القائم.

مكتب المفوّض السّامي لحقوق الإنسان: **(النّاس يولدون أحراراً ومتساوين: المَيْل الجنسي والهويّة الجنسيّة في القانون الدولي لحقوق الإنسان)**، مرجع سابق، ص ص.**07-08**.

كان مُتوقعاً، أثَارَ النِّقاش الّذي دار تحت عنوان:"**التمييز والعنف القائم على أساس المَيْل الجنسي**" جدلاً حاداً بين مُمثلي الدول الأعضاء في المجلس وفقاً لانتماءات جغرافية، ثقافية ودينيّة[1].

واستناداً لذلك، أصبحت **المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان** مُلتزمة بالتعاون مع الدول والمؤسسات الوطنيّة لحقوق الإنسان والمجتمع المدني لتحقيق تقدُّم صوبَ عدمِ تجريمِ المثليّة الجنسيّة على صعيد العالم وتعزيز تدابير حماية النّاس من العنف والتمييز على أساس الميول الجنسيّة والهويّة الجنسيّة[2].

ويتمُّ تنسيق ما تقوم به المفوضيّة من عملٍ بشأن حقوق المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهويّة الجنسيّة من مكتب المفوضيّة في "**نيويورك**". وفي هذا السّياق، عَرَضَت السيّدة "**نافي بيلاي**"، المفوّضة السّامية لحقوق الإنسان نتائج تحقيق قامت به المفوضيَّة حوْل "**القوانين والمُمارسات التمييزية وأعمال العنف الّتي يتعرَّض لها أشخاص على أساس ميولهم الجنسية أو جنسهم**"، تمّ خلالَها استعراض حالات العنف المُمارسة ضدّ هذه الفئة من المجتمع والقوانين المُجرّمة الّتي لا زالتْ سارِية المفعولِ في بعض البلدان[3].

وفيما يُعتبَر السُّلوك المِثْلِيّ جريمةً جنائيةً في أكثرِ من **ثلث** بلدان العالم، أَطْلَق مكتب الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بتاريخ **26** جويليه **2013**، أوّل حملةَ توعِيةٍ عالميةٍ عامّةٍ ترمِي إلى رفعِ مستوى الوعيِّ والاحترامِ والمساواةِ للمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهويّة الجنسانيّة.

وقد تمَّ إطلاق حملة "**أحرار ومتساوون**" في العاصمة "**كيب تاون**"، بجنوب أفريقيا. وتركِّزُ الحملةُ على الحَاجَة إلى كلٍّ مِن الإصلاحات القانونية والتعليم العام لمواجهة رهّاب المِثليّة الجنسيّة[4]. وصرّحت المفوضة

---

[1] وقال "**فاروق حسن**"، خبير القانون الدولي وحقوق الإنسان في هذا المقام، كالتّالي: "**إذا تبنَّت (المفوضيّة) قرار حقوق الشّواذ، فإنَّ الجُهود المضنِيَّة الّتي بَذَلَتْها المنظمات غير الحكومية أنصار الأسرة على مدى سنواتٍ طويلةٍ ستذهبُ سُدًى**".

وأشارت "**المنظمة الأمريكية غير الحكومية**"، أنَّه لا يوجد تعريف مُحدّد لما يصفُهُ القرار بالميل الجنسي (الشّذوذ الجنسي)، وهو ما يفتحُ الباب أمام إباحةِ ممارسةِ الجنس مع الأطفال وغيرها من المُمارسات والميول الجنسيّة الشّاذة، واعتبارها من حقوق الإنسان. وحذَّرت المنظّمة الأمريكية من أنَّه: "**إذا اعتُبِرَتْ تلك المُمارسات ضِمن حقوق الإنسان فلن يكون بإمكانِ أيَّة دولة أن تجرِّمها، بل وسَيَتَحَتَّم على الحكومات حِمايتها**".

اللّجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل: (مشروع قرار دولي لحماية الشّواذ)، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2013/04/05**:

http://www.iicwc.org/lagna/iicwc/iicwc.php?id=147

[2] وصرّحت المفوّضة السّامية لحقوق الإنسان، السيّدة "**نافي بيلاي**"، بالقول:" **إنَّ مسألة توسيع نطاق الحقوق الّتي يتمتَّع بها الجميع لتشمُل المثليات والمثليين وثنائي الميل الجنسي ومُتغيري الهُويّة الجنسانيّة ليس بالمسألة المتطرّفة ولا المعقّدة. وترتكز هذه المسألة على مبدأ أساسي يقوم عليه القانون الدولي لحقوق الإنسان: المساواة وعدم التمييز. والعبارات الافتتاحية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان لا لُبسَ فيها:(جميع النّاس يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق)**".

وَرَدَ ضِمن: مكتب المفوّض السّامي لحقوق الإنسان: (**النّاس يولدون أحراراً ومتساوين: المَيْل الجنسي والهويّة الجنسيّة في القانون الدولي لحقوق الإنسان)**، مرجع سابق، ص.**05**. وثيقة رقم:***(HR/PUB/12/06*.)**

[3] وأعربت **المفوّضة السّامية لحقوق الإنسان** في تدخُّلِها، عن: "**الأسف لكَوْنِ 76 بلداً لازالَ يحتفظُ بقوانين تُجرّم مُمارسة الجنس بين أشخاص من نفسِ الجنس**". وعلى الرّغم من اعتراف السيّدة "**بيلاي**" بأنّ: "**الموضوع حسّاس ويُثير الكثير من الجَدَلْ**"، إلا أنَّها ترى أنَّ: "**لاَ أحدَ يقبلُ مُمارسة العنفِ، ولكنَّ العديدَ من الدول تغضُّ بصَرَهَا عنِ المُمارسات الموجَّهة ضدّ هذه الفئة**". وفي الختام، دَعَتْ مجلس حقوق الإنسان إلى الاهتمام بهذا الموضوع.

محمد شريف، ("**التمييز على أساس الميل الجنسي"...مصدر خلافٍ جديدٍ داخل الأمم المتحدة)**، البوابة الإلكترونية: **swissinfo.ch**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2014/07/15**:

http://www.swissinfo.ch/ara/

[4] وواصفاً إيَّاها بأنَّها مُبادرةً "غير مسبوقةٍ"، أشَادَ الأمين العام "**بان كي مون**" بالرّسائل الجوهريّة للحملة، وهي **أنَّ حقوق الإنسان هي حقوقٌ عالميةٌ ويُمكننا تغيير المواقف إلى الأفضل**. وشدَّدت المفوضّة السّامية لحقوق الإنسان "**نافي بيلاي**" خِلال مراسيم إطلاق الحملة الجديدة، على **أنَّ هذا التمييز الّذي يتطوَّر في بعض الأحيان إلى الاعتداء الجسدي، والعنف الجنسي وعمليات القتل المُستهدفة، هو انتهاك لحقوق الإنسان الأساسيّة.**

السّامية لحقوق الإنسان في إطار دعمِ حملة "**أحراراً ومتساوون**" ، كالتّالي:" **ولا تتطلّب حمايـة الأشخاص علـى أسـاس المَيْل الجنسـي أو الهويّـة الجنسانيّة استحداثَ حقوقٍ جديدةٍ أو حقوقٍ خاصّـة بالمثليات والمثليين وثنائي المَيْل الجنسي ومُتغيّري الهويّة الجنسانيّة. بَلْ يتطلَّب الأمرُ إنفاذ الضّمان السّاري عالمياً بعدم التمييز في التمتّع بكافة الحقوق...فمبدأ المساواة وعدم التمييز مبدأ شـاملٌ، والتزام الدول بـه فوريٌّ...ولا مجالَ لأيّـةِ استثناءات في مبدأ العالميّة. وحقوق الإنسان هي بالفِعْل حقوقٌ يكتسِبُها كلُّ إنسانٍ عند مولِدِهِ**"[1].

والجدير بالمُلاحظة في نِهاية المَطاف، أنَّ جُهود هيئـة الأمم المتحدة ذات الصِّلة بموضوع المِثْلِيَّة الجِنسيَّة لا يُستهان بها، وأنّ هيئاتها ولِجانِها الفنيّة قد أَوْلَت الموضوع أهميّةً وأولويَّةً خِلافاً للموقف المتراجِع الذّي سُّجِّل بالنسبة للمنظمة الدولية للعمل. ويُمكن القَوْل في هذا الشّأن، أنّ الأحكام الصَّادرة عن هيئة الأمم المتحدة، قد شَمِلَتْ جميع حقوق الإنسان المقرَّرة ضِمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وكذا العهدين الدوليين لعام **1966**، بصفة عامة، دون التركيز على **الحقّ في العمل**، بحدّ ذاته[2].

= وأضافت: "**يَعتدُّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بعالمٍ يُولد الجميع فيه أحراراً ومتساوين في الكرامـةِ والحقوقِ دون أيِّ استثناءٍ أو إقصاءٍ. وحتّى الآن لا يزال وعداً أجْوَفَ بالنسبة لملايين كثيرة من المواطنين، أُجبِروا على مُواجهة الكراهيّة والتعصُّب والعنف والتمييز على أساس يومِي**."

مركز أنباء الأمم المتحدة: "**حملة أحرار ومتساوون**"، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2014/09/17**:

http://www.un.org/arabic/news/

[1] كلمةً قدَّمتها مفوضَة الأمم المتحدة السّامية لحقوق الإنسان السيّدة "**نافي بيلاي**" خِلال الدورة الثالثة والستّون للجمعية العامة للأمم المتحدة، المنعقِدة بتاريخ: **18** ديسمبر **2008**. وَرَدَ ضِمن: مكتب المفوّض السّامي لحقوق الإنسان: (**النّاس يولدون أحراراً ومتساوين: المَيْل الجنسي والهويّة الجنسيّة في القانون الدولي لحقوق الإنسان**)، مرجع سابق، ص.**09**. وثيقة رقم:***(HR/PUB/12/06)***.

[2] وبِخلافِ القواعد المقرَّرة في ظلِّ النظام الأممي، عَنِيَت النّصوص الإقليمية الأوروبية بمسألة عَمَالة ذوو الميول الجنسي؛ حيث يُقرّر **الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المعدل)** حق العمل مِنْ بَيْنِ مجموعة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية المقرَّرة ضِمن الميثاق. كما يَحظُر التوجيه الأوروبي بشأن **المساواة في مجال التوظيف**، التمييز القائم على المُيول الجنسي في القِطاعين العمومي والخاص، ليس فقط على مستوى أماكن العمل، وكذلك، في إجراءات التوظيف وعلى مستوى المَكاتب والهيئات المَعنيّة بالتوظيف.

*Directive **2000/78/C.E.** de l'Union européenne portant **création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**, art. **07** et **10.***

واستناداً لذلك، تَعتبِر **38** دولة عضو في الاتحاد الأوروبي أنّه لَا يجُوزُ للمَيْل الجنسي أن يُشكِّل أساساً للتمييز بين الأشخاص. وفي ذلك، قرّرت محكمة العدل للاتحاد الأوروبي، ما يلي:

« Le licenciement d'une personne transsexuelle pour des motifs ayant trait à la conversion sexuelle était proscrit en vertu de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe figurant dans la directive de 1976 relative à l'égalité de traitement ».*in :*

*Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du **30** avril **1996** dans l'affaire **C-13/94, P. c. S. et Cornwall County Council**, pont. **20**.*

الفصل الثانـي:

القواعد الدولية للعمل المُقرِّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس معيار الخصائص الجسديّة و/أو الذّهنيّة

خَلَقَ اللّه تعالى بنِي البشر، وجَعلَهُم مُتمايزين في الخصائص الجنسيّة، فخَلقَ الذَّكر والأُنثَى، وكذا، في الخصائص الجسديّة والذّهنية، فلَيْسَ النّاس على درجةٍ واحدةٍ من الذّكاء، وليسَ لِجميع النّاس ذات القُدرة الجسديّة أو الذّهنية. ولكن ما هو مٌسلّم به، هو أنّ لِكلِّ واحدٍ منّا الحق في أنْ يتساوَى في الفُرص والمُعاملة مع غيرِهِ مِن بنِي جِنسِه، والحق في ألاّ يتعرّض لِمُعاملةٍ تمييزيَّةٍ أو تفضيلٍ أو استبعادٍ، فقط، لأنّ اللّه لَمْ يُمتِّعه بِذات القُدُرات الّتي متّع بها غيرَه من بنِي جِنسِه.

ويعني ذلك، إمكانية استبعاد شخص أثناء التوظيف وإقصائه من الحُصول على منصبِ العمل إنْ كان الأساس في التمييز مَرجَعُه عدم مواءمة القُدُرات الجسديّة أو الذّهنية للشّخص مع طبيعةِ المنصبِ الوظيفيِّ. وما هو محظُور، ولا يُمكِن تقبُّلُه، هو أنْ يُستبعَد الشّخص، فقط، لِكونِه مِن فئة المُسنّين أو من فئة ذوي الاحتياجات الخاصّة من المُعوّقين، أو لأنّه يُعاني من مرضٍ مزمِن أو مُصاب بفيروس نُقصِ المناعة البشريّة و/أو الإيدز.

فإحْلالِ فِكرة المساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية بين جميع النّاس يتطلّب **بالدّرجة الأولى**، ألاَّ تُؤخذ الخصائص الفيزيولوجية، وكذا، الذّهنية للفرد كأساس لتمتُّعِه بحقوقه من عدمِهِ؛ ومُنطلَق الفكرة يرجِع إلى سُقُوط مسؤوليةِ الفردِ في هذه الحالَة؛ **فهل يُمكِن أنْ نَحْرُمَ شخصاً مِن التمتُّع بحقوقِهِ على قَدَمِ المساواة مع غيرِه من بنِي البشر لِسببٍ يَخرُج عن إرادتِهِ وعن مجال تحكُّمِه؟ فهل يستطيع كُلُّ واحدٍ مِنّا أنْ يختار ويُحدِّد بمحْضِ إرادته ما يتمتَّع بِهِ مِن قُدراتٍ جسمانيّة وفكريّة؟**

من هذا المُنطلَق، ارتَأَتْ الباحثة التفصيل في القواعد الدولية للعمل المعنِيَّة بالفئات ذات القُدُرات الجسديّة و/أو الذّهنية المُختلفة. وذلك بالتطرُّق ضِمن المبحث الأول **للقواعد المقرِّرة على أساس السّن**. ثمّ التطرُّق في المبحث الثاني **إلى القواعد المقرِّرة على أساس الإصابة بعَاهة.**

المبحث الأول:
القواعد المقرّرة على أساس السنّ

تُقاسُ قوّة أيِّ مُجتمع، بقدَرِ مَا يمتلك من ثرَوَات، ومَا يُحقِّق من تقدُّم علمِي، معرفي وتكنُولوجي، وبِحجم ما لدَيه من استثماراتٍ؛ فإذا كان الإنسان هو الثرْوةِ الحقيقيّة القادِرة على تحقيق التّنمية، فإنّه في الواقعِ هو الاستثمار الفَاعِل والفعَّال لأيِّ مُجتمعٍ. وإنّ التّنمية المُستدامة الحَقَّة، لا يُمكن أن تتحقَّق إلاّ بتوافُر الشُّروط الكامِلَة لاحترامِ الحقوق الأساسيّة الاقتصادية والاجتماعية، ويعتمدُ هذا بالدَّرجة الأولى، على سلامةِ وصحَّةِ كَيْنُونَة هذا الإنسان بِهدُوء، مُسايرةً لمتطلباتِ العوْلمة، ودَفع تحدياتِها، ورِبْح رِهاناتها.

فمِن جَرَّاء المَدِّ المحمُوم للعولمة وتدَاعِيَاتها، أصبحت الدول، وخاصةً منها الدول النّامية، عاجزةً وغير قادرةٍ على مُواجهة المشاكل الاجتماعية الّتي تتفاقم يوماً بعد يومٍ، وبالخصُوص الأمّية، والبطالة... وغيرِها من القضايا الاجتماعية والاقتصادية الكبرى الّتي تَرْهَن مستقبلها التّنموي. الأمر الّذي حرّك إرادة المؤتمرين على المستويات الدولية والإقليمية من أجلِ إرساءِ قواعد وأحكام تُقرّ بالمساواة بين جميع فئات العمال، وتَعتبِر التمييز القائم على معيار السنّ من أشكال التمييز المحظُورة قانوناً ما لَمْ يُقرّر لفائدة الفئة المُستضعفة.

ولَمْ تُورد الاتفاقية رقم: **111** للمنظمة الدولية للعمل، **السنّ** على أنّه أحد الأسباب الأساسيّة السّبعة الّتي يُحظر على أساسِها التمييز في القانون الدولي، مع أنّها تُمَكّن في المادة **01/ف.01.(ب)** الدول الأعضاء مِن أنْ تُضِيف مُنفردةً أسباب تمييز أخرى إلى جانب الأسباب الأساسيّة المُقرَّرة في الاتفاقية أعلاه.

غير أنّ قراءةً متأنيّةً للقواعد الدولية للعمل الصَّادرة في إطار المنظمة ذاتها، سوف تُطلعِنَا حتماً عن الكمّ المُعتبَر من الاتفاقيات والتوصيات المقرّرة بهذا الخصُوص، والّتي شَمِلت العمال من الفئتين: فئة الأحداث والشّباب، وكذا، فِئة المُسنّين.

وستُبيّن تفاصيل الدراسة التّالية، مدى الاهتمام الّذي أَوْلَتهُ المنظمة الدولية للعمل لموضوع **التمييز القائم على أساس السنّ**، وبالتّبعية مدى الحماية الإيجابيّة المقرّرة لكلٍّ من فئتي الشّباب والمُسنّين، وذلك من خِلال المطلبين التّاليين:

المطلب الأول:
القواعد المقرّرة للمساواة وعدم التمييز اتّجاه صغار السنِّ

تَسْتلزِم الاستفادة من الإمكانيات البشريّة المُتوفّرة واستثمارِها في تحقيق التّنمية الاقتصادية والاجتماعية، العِناية، بالدّرجة الأولى، بالطُّفولة في مراحِلِها الأولى، كمرحلةٍ أساسِيّة في بِناء الشّخصِيَّة الإنسانِية[1]. فالطِّفل إنْ

[1] وكان لا بدّ في هذا المقام، الإحالة لما وَرَد ضِمن نصِّ المادة **الثانية** من إعلان "**جنيف**" لسنة **1924**، المُعتمد من طرف **المجلس العام للإتحاد الدولي لإغاثة الأطفال**، في جلستِهِ المُنعقدة بتاريخ **23** فيفري **1923**، والّذي تمّ التصويت النِّهائي عليه من طرف اللّجنة التنفيذية في جلستها المُنعقدة بتاريخ **17** ماي

لمْ يكُن موضوعَ عناوينِ اليَوم، فإنّه هو الّذي سَيَضَـعُ عناوينَ الغدِّ؛ فالأطفال ليسُوا فقطْ صُنَّـاع المُستقبل بلْ هُم المُستقبل نفسُه.

وإلى عهدٍ قريبٍ، لمْ تكُنْ ظاهرةَ تشغيلِ الأطفال تُشكّلُ موضوعاً مُؤرّقاً؛ حيث بدأت تتفاقَم مع تعقُّدِ الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وبالخصُوص، مع تعاظُمِ أزَمَات العالم المُعاصر وتَداخُل عناصِرِها وتعقُّد مُستويَاتها. وإنَّ هذه الآفَّة الاجتماعية، وما يَطَالُها من أساليب عُنفٍ وقسوَةٍ واستغلالٍ وسُوءِ مُعاملةٍ تنعكِسُ على الأطفال وصِغارِ السنّ، لَجديرة التَّعامُلِ مع حقيقَتِها ومُجابهتِها بأساليب تَدَخُّليَّة تضْمَن تأهيلَهُم وإدماجهُم في المنظومة التنمويَّة، وِفق المبادئ الكُبرى للتّنمية البشريّة، وتُهيئ لهُم الظّروف المُناسبة لحياةٍ كريمةٍ، انطلاقاً من القناعة بأهميّة تنظيم العمل، وبِكوْنه الرّكيزة الأساسيّة في خلقِ الثرَوَاتِ[1].

ويُمكن القَول عموماً، أنّ الاهتمام بأوضاعِ الطُّفولة في ظلّ النظام الأممي يعُود إلى أوائل القرن العشرين (**20**م.)، وفي هذا الإطَار، بذَلَ المنتظم الدولي مجهوداتٍ كبيرةٍ بِهدف صِياغة اتفاقية دولية مُشجِّعة تُحدّد حقوق الطِّفل وتحْمِيها، من خِلال تصديق الدول الأعضاء عليها وتبنّيها في تشريعاتها الدّاخلية.

وقد تجسّد هذا الاهتمام، ابتداءاً من **إعلان "جنيف" لحقوق الطِّفل** إبّان قيامِ عُصبة الأمم لسنة **1924**[2]، ومروراً **بإعلانِ حقوقِ الطِّفل** الّذي اعتمدته الجمعية العامة في **30** نوفمبر **1959**[3]، ووصولاً إلى **اتفاقية حقوقِ الطِّفل** المُعتمَدة بتاريخ **20** نوفمبر **1989**[4]، والّتي تَعترِف بحقِّ كلِّ طِفلٍ في مُستوى معيشي مُلائِم لِنُمُوِّه البدنِي، العقلِي، المَعنوي والاجتماعي.

وكانت المنظمة الدولية للعمل سبَّاقة في هذا المجال، فانشَغَلت منذ إحداثها بقضيّة عَمَالة الأطفال، والتزَمَتْ في هذا الإطار، بالقَضَاء عليها بِهدَفِ تحسينِ ظُروفِ الأطفال العاملين في العالم. وفي أوّل دَوْرةٍ عَقَدها المؤتمر الدولي للعمل، تَبنَّى هذا الأخير **اتفاقية حوْل السنِّ الأدنى للعمل في الصّناعة**، أعْقَبَتها بعد ذلك، اتفاقيات وتوصيات عديدة، تتعلّق جميعُها بعَمَالة الأطفال وحظرِ استغلالِهم من جميع النَّواحي[5].

1923، والموقّع عليه من أعضاء المجلس العام في **28** فيفري **1924**؛ حيث وَرَدَ فيها: "**إنّ الاهتمام بالطِّفل قلباً وقالباً، روحاً وجسداً، لا يقعُ على كاهلِ الأسرة فقط، وإنّما على كاهلِ المجتمع عبْرَ مؤسَّساته كافة، وخاصّة الحقوقيَّة منها، فالطِّفل الجائعُ يجب أن يُطعَم، والمريضُ يجب أن يُعالَج، والمُتخلِّف يجب أن يتشجَّع، والمُنحرِف يجب أن يقومَ، واليتيم والمهجُور يجب إيواؤهما وإنقاذُهما...**".

[1] عبّر عن ذلك الأستاذ "**علّال المنوار**" قائلاً: "**تُعتبر ظاهرة تشغيل الأطفال، في الحقيقة، من مظاهر خرق حقوق الطِّفل الشرعيّة والدولية، وتحتاج لتقويمِها وتقييمِها إلى دراساتٍ تحليليةٍ علميةٍ وموضوعيةٍ، وِفق منهجيةٍ متعدِّدة التخصُّصات، وآلياتٍ لتصحيحِها وتدقيقِها من أجلِ إيجاد مُقاربات مُندمجة تسهُم في علاج هذه الظَّاهرة، في سِياقٍ سُوسيو–اقتصادي وقانوني ، يضمَن لِجيلِ الغَدِ الانخراط السَّليم في مُحيطه العام بشكلٍ إيجابيٍّ**".

علّال المنوار، **تشغيل الأطفال بين الحماية القانونية وإكراهات الواقع**، الطبعة الأولى، مطبعة الدار الجديدة، الرباط، **2009**، ص.**04**.

[2] يُعتبر **إعلان "جينيف" لحقوق الطفل**، الّذي صَدَر في خمسِ نقاطٍ عن اتحادٍ يُسمَّى "**الاتحاد الدولي لحماية حقوق الطفل**"، أوّل إعلانٍ دولي خُصّص للتأكيد على حقوق الطفولة في تاريخ القانون الدولي المعاصر، تبنّته جمعية عصبة الأمم في **26** سبتمبر **1924**.

[3] جاء هذا الإعلان تطبيقاً للفقرة **الثانية** من المادة **25** من **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان** لسنة **1948**، واشتَمَل على **عشرة** مبادئ أساسيّة.

[4] تَتَطَرّقُ أحكام **اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطِّفل** لسنة **1989**، على **ثلاثة** مجالات أساسيّة تتعلّق بالحقوق الفِعليَّة للطِّفل: **1- حق الطِّفل في البقاء والنُّمو**(المادة **06**). **2- حق الطِّفل في التنميّة والتنشئة** (المادتين **07** و**31**). **3- حق الطِّفل في الحماية**(المادة **23**). وأكّدت الاتفاقية على حماية الأطفال من جميع أشكال سوء المُعاملة والاستغلال بجميعِ صُوره، بما في ذلك، **الاستغلال الاقتصادي**، وضرُورة **تحديد السنّ الأدنى للعمل**، وتنظيمِ **ساعاتِ العمل**، والحِرصِ على **عدم الانخراط في أعمالٍ تُشكّل خطراً على الصحَّة** (المادة **32**).

[5] وَرَدَ في خطابٍ للسيّد "**ألبير توماس**"(***A. Thomas***) ، المدير العام الأوّل للمكتب الدولي للعمل، كالتّالي:

وقد شَكَّلت الاتفاقية رقم: **111** والتوصية رقم: **111** لسنة **1958**، المكمِّلة لها، والمتعلِّقة **بالتمييز في التوظيف والاستخدام**، النَّص الأساسي الّذي شَكَّل حجرَ الزَّاوية لإخْلالِ مبدأ المساواة وحظر التمييز بجميعِ أشكالِهِ وصُوَرِهِ بالنسبة لجميعِ فئات العمّال، بما فيها فئة الأطفال والشّباب[1]. وهي بذلك، تمثِّل أُولَى النُّصوص الّتي قَرَّرَت **حظرَ التمييز والتفرقة على أساس السنِّ**، ولَوْ أنَّ تكريسها لِهذا الحظرِ وَرَدَ بصيغةٍ **ضِمنيَّة** وليست صريحة[2]. فبالتوسُّع في تحديدِ النِّطاق الشَّخصي، وكذا، المادي لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، المُقرَّر بموجب الاتفاقية ذاتها؛ يُستخلصُ أنَّ مدلولَ التمييز والتفرقة قد حُدِدَّ على نحوٍ يشمُلُ أيَّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ يكُون من شأنِهِ إلغاءَ أو الإخلالَ بالمساواة في المُعاملة أو بِتكافؤ الفرص في العَمَالة أو المِهَن (المادة **الأولى** في فقرتها **الأولى/(ب)** من الاتفاقية رقم: **111**، أعلاه).

وفضلاً على ذلك، نصَّت الوثيقة أعلاه بألفاظٍ واضحةٍ وصريحة، على أنَّ الحماية التمييزيّة والمُعاملة الاستثنائيّة الّتي تُخصَّصُ لبعضِ الفئات، ومِن بينِها، فئة الأحداث والشّبان، لا تُشكِّل بأيِّ حالٍ من الأحوال إجراءاً من إجراءاتِ التَّفرقة والتمييز[3].

ولأجلِ تحقيقِ هذه الغَاية، اتخذَت القواعد المُقرَّرة لفائدة فئة الأحداثِ والشّباب على مستوى المنظمة للعمل **صِبغةً مزدوجةً**: قواعد تتضمَّن **أحكاماً ذات بُعدٍ تنظيمي**، ترمِي إلى تنظيم عمالة صغار السنّ وشروط استخدامهم، وقواعد أُخرى تمثِّلُ **أحكاماً ذات بُعدٍ حمائي**، تهدِفُ بالدّرجة الأولى إلى وِقايَةِ صغارِ السنِّ المُندمِجِين في سوقِ العملِ من الاستغلال والاستِعبادِ مِن قِبَلِ زُملائهم من العمّال البالغين أو مِن قِبَلِ رب العمل، وتمكينِهِم من التمتُّع بالحقوق والمزايا المِهنيَّة، وَوَضعِهِم على قَدَمِ المساواة مع غيرِهم من فئات العمال العُمُريَّة. وذلك ما سوف تأتي الباحثة إلى التفصيل فيه، ضِمن فروع البحث التّالية:

= ***« C'est l'exploitation des enfants qui constitue le mal…le plus insupportable au cœur des hommes. Un travail sérieux en matière de législation sociale commence toujours par la protection des enfants ».****in :*
*B.I.T. :(**Programme international pour l'abolition du travail des enfants-I.P.E.C.-Quel est-il et que fait -il ?**),O.I.T ., Genève, Mai **2010**,site internetrevu le **: 10/04/2012 :*** http://www.ilo.org/ipecinfo.

[1] راجع:

*F. Laroche- Gisserot, **Les droits de l'enfant**, éditions Dalloz, Paris, **2003**, pp.**70** et **71**.*

[2] راجع:

Ibid.

[3] وفي ذلك، نصَّت المادة **الخامسة** من الاتفاقية رقم: **111** في فقرتيها **الأولى** و**الثانية**، على التّوالي:"**1- لا تُعتَبَر الإجراءات الخاصَّة بالحماية أو بالمُساعدة الوارِدَة في الاتفاقيات والتوصيات الّتي أقرها مؤتمر العمل الدولي من قَبِيلَ التفرقة. 2- يحقُّ لأيِّ عضوٍ بعد التشَّاوُرِ مع منظمات أرباب العمل والعمّال، إنْ وُجِدَتْ، أنْ يَضَعَ إجراءاتٍ خاصَّةٍ أخرى يُقصَدُ بها مُقابلةً مُتطلَّبات الأفراد الّذين يُعتَبَرون في حاجةٍ إلى مساعدةٍ أو حمايةٍ خاصّةٍ بسبَبِ النَّوعِ أو السنِّ أو العجزِ أو المسؤولياتِ العائلية أو الحالة الاجتماعية أو الثقافية، ولا تُعدُّ هذه الإجراءات من قبيلِ التفرقة**".

وأكّدت ذلك أحكام الفقرة **06** من التوصية رقم:**111** المكمِّلة لها؛ حيث جاء فيها:"**6- لا يُؤثِّر تطبيق هذه السّياسة في أيِّ تدبيراتٍ خاصَّةٍ مُقرّرة لمُواجهة حاجات عمليَّة لأشخاصٍ مُعترف- بصفةٍ عامةٍ- بحاجَتِهِم إلى رِعايةٍ خاصَّةٍ، أو بسبب النَّوعِ- ذكر أو أنثى-، أو السنِّ، أو العجزِ، أو التبَعَات العائليَّة، أو الوضع الاجتماعي أو الثقافي**".

الفرع الأول:
الأحكام ذات البُعد التنظيمي

لقد كان الشَّاغِل الأوَّل الّذي حرّك إرادة السياسيين ورجالَ الأعمالِ، وكذا العمال، منذ منتصفِ القرن التاسعِ عشر (19م.)، يتعلَّق- أساساً- بحمَاية الفِئات الأكثر ضُعفاً واستغلالاً في مكانِ العمل، وشكلّ الأطفال بذلك، الموضوع الأساسي المطرُوح على طاولَة نِقاش المؤتمرات الدولية الّتي عُقِدت قبل الحرب العالمية الأولى، ومِحْوَر نشاط المؤتمر الدولي للعمل واللّجان الفنيّة التَّابِعة للمنظمة الدولية للعمل خِلال السّنوات الأولى من نشاطِها وإلى يومِنا هذا.

فجاء نشاط المنظمة بهذا الخصُوص، مُتدرجاً، من تنظيم عَمَلِ الأطفال وصِياغةِ أحكامٍ تضبطُ ظُروف عملِ هؤلاء على نحوٍ يُحقّق لهُمْ ظُروفَ عملٍ تتناسب وقُدراتهم الجسديّة والذّهنية، إلى إقرَارِ **مبدأ حظر تشغيلِ الأطفال** واستغلالِهم مُطلقاً، وتمكينِهم من التعليم والتدريب المِهني، وحماية صحتِهِم الجسديّة والذّهنية إلى غاية بُلوغِهم السنّ القانونية الأدنى الّتي تسْمحُ بتشغيلِهم.

وتتناول الباحثة عرضاً موجزاً لمختلَفِ الاتفاقيات والتوصيات الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل ذات الصّلة بعمالة الأطفال وصغار السنّ، ضِمن نقاط الفقرات البحثيّة التّالية:

أولاً: الأحكام المتعلّقة بتحديد السنِّ الأدنى للالتحاق بالعمل

انصبَّ اهتمام المنظمة الدولية للعمل فيما يخصُّ تنظيم عَمَالة الأطفال، في المَقامِ الأوَّلِ، على وضعِ مِعيارٍ دقيقٍ ومُحدَّدٍ تلتزِم به الدول الأعضاء عند تحديدها للسنّ الأدنى للتشغيل. وكانت الغاية الأساسيّة الّتي ابتغاها واضعو هذه الاتفاقيات والتوصيات تكمُن في إقرار وإعمال **مبدأ حظر تشغيل الصّغار ما دون السنِّ القانونية الأدنى.**

واعتمدت المنظمة لتحقيق غايتها هذه، أسلوب **الحظر التدريجي**؛ حيث تبنّت في **مرحلة أولى**، امتدت منذ العَقْدِ **الأوَّل** من القرن **العشرين** (20 م.) وإلى غاية العقْدِ **السّادس** من القرن ذاته، مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات الّتي تُحدِّد السنّ الأدنى لتشغيل الأطفال لكلِّ مجالِ نشاطٍ على حِدى. وانتهجَتْ في **مرحلةٍ ثانية**، امتدت منذ العقْدِ **السّابع** من القرن **العشرين** (20 م.)، سياسةً مغايِرةً مُعتمِدة أسلوب **الحظرِ المُطلق** لعَمَالةِ الأطفال ما دون السنِّ القانونية الّتي أقرّها المِعيار المُحدَّد ضِمن أحكام الاتفاقية الدولية للعمل رقم:**138.**

وتأتي الباحثة إلى التفصيل في نشاط المنظمة، بهذا الخصُوص، ضِمن الفقرات البحثيّة التَّالية:

1.الأحكام المتعلّقة بتحديد السنّ الأدنى للالتحاق بالعمل في الصّناعة

تُعتبر الاتفاقية رقم: **05** لسنة **1919** أوَّل اتفاقية تصدُر عن المنظمة وتتعلَّق بالأطفال[1]، وقد نصّت الاتفاقية على **عدمِ جوازِ استخدام أو تشغيلِ الأحداث الّذين تقلُّ سِنُّهم عن الرّابعة عشر (14) في المنشآت الصّناعية العامة أو الخاصّة وفروعها، فيما عدى تلك الّتي لا يشتَغل بها سِوى أفراد الأسرة الواحدة** (المادة **02** من الاتفاقية).

وأجْرى المؤتمر الدولي للعمل في عام **1937**، تعديلاً جزئياً على مَواد هذه الاتفاقية، وذلك بموجب أحكام الاتفاقية رقم: **59** لسنة **1937**[2]، وقد رفَعَت المادة **الثانية** منها، السنّ الأدنى لتشغيل الأطفال واستخدامها في المنشآت الصّناعية إلى سِنِّ **الخامسة عشر**(15) سنة، سواء أكانت عامةً أم خاصَّةً، أو في أيِّ فرعٍ من فروعها[3].

واستثناءاً من الأحكام المقرَّرة أعلاه، حُدّد السنّ الأدنى للعمل ضِمن التوصية رقم: **04** لسنة **1919** بشأن **حظرِ تشغيل النساء والأطفال من التسمُّم بالرَّصاص**، بسنِّ **الثامنة عشر**(18) سنة.

2.الأحكام المتعلّقة بتحديد السنّ الأدنى للالتحاق بالعمل في العمل البحري

قَرَّرت الاتفاقية رقم: **07** لسنة **1920** بشأن **الحدِّ الأدنى للسنّ الّتي يجُوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري**[4]، في هذا الشّأن، ضِمن مادتها **الثانية**، جواز تشغيل الأحداث على ظَهرِ سُفُنٍ تعليمِية أو سفنِ تدريب بشرطِ مُوافقة السُّلطات العامة وإشرافِها على ذلك.

وأجرَى المؤتمر الدولي للعمل في عام **1936**، مُراجعةً جُزئيةَ لبَعض أحكام الاتفاقية، فصدرت الاتفاقية رقم: **58** لسنة **1936**[5]، وحَظَرت استخدام الأحداث الّذين تقلُّ سِنُّهم عن **خمسة عشر**(15) سنة في العمل (المادة **الثانية**/فقرة **أولى** من الاتفاقية)[6].

---

[1] الاتفاقية رقم: **05** لسنة **1919** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجُوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصّناعية**، دخلت حيّز النفاذ في **13** جوان **1921**.

[2] الاتفاقية رقم: **59** لسنة **1937** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصّناعية**، دخلت حيّز النفاذ في **21** فيفري **1941**.

[3] وقد أجازت الاتفاقية للقوانين الوطنيّة أن تُرخّص باستخدام هؤلاء الأحداث في **المشاريع الأُسرّية**، وتستثني من ذلك: الأعمال الّتي تُمثّل بِحكمِ طبيعتِها أو بِحُكمِ الظُّروف الّتي تَجري فيها خطراً على حياة أو صحّة أو أخلاق الأحداث الّذين يشتغلون بها؛ حيث يتعيَّن على القوانين الوطنيّة في هذه الحالة، أن تُقرِّر حداً أعلى من سنِّ **15** سنة لتشغيل الأحداث أو المراهقين. (المادة **الثانية** من الاتفاقية).

[4] الاتفاقية رقم: **07** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري**، الصّادرة خِلال الدورة **الثانية** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقِدة بتاريخ **15** جوان **1920**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ **27** سبتمبر **1921**.

[5] الاتفاقية رقم: **58** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **23** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **24** أكتوبر **1936**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **11** أبريل **1939**.

[6] محمد خير أحمد الفوّال، **تشريعات الطفولة ومنظماتها**، مركز التعليم المفتوح، مطبعة جامعة دمشق، **2003**، ص.**176**.

وبالنسبة لتشغيل الأحداث كوقَّادين أو مُساعدي وقَّادين على ظَهرِ السُّفن، فقد نصَّت الاتفاقية رقم: **15** لسنة **1922**[1]، بأنَّه **لا يجوز تشغيل من تقلُّ سنه عن الثامنة عشر (18) سنة في هذه الوظيفة** (المادة **الثانية** من الاتفاقية). هذا، وتنصُّ الاتفاقية رقم: **112** لسنة **1959**[2]، على **عدَمِ جواز تشغيل الأحداث دون الخامسة عشر (15) سنة في سُفُنِ الصَّيد** (المادة **الأولى** من الاتفاقية).

3.الأحكام المتعلِّقة بتحديد السنِّ الأدنى للالتحاق بالعمل في الزِّراعة

تنصُّ المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **10** لسنة **1921**[3]، على عدَمِ جواز تشغيل الأحداث الّذين تقلُّ سنُّهم عن الرّابعة عشر **(14)** سنة في أيَّة مُنشأةٍ زراعيةٍ، عامةً كانت أم خاصَّةً، أو في أيِّ فرعٍ من فُروعها إلّا في غير أوقات الدراسة[4].

هذا، وقَدْ أوْصَت التوصية رقم: **14** لسنة **1921**[5]، بضرُورة اتخاذ كلَّ دولةٍ عُضو في المنظمة التدابير الّلازمة لاستخدام الأحداث دون سنِّ **الرَّابعة عشر (14)** سنة في المشاريع الزِّراعية أثناء الَّليل، بطريقةٍ تكفُل لهُم استراحةً تتناسب مع احتياجاتهم الجسميّة والعقليّة، وهِي لا تقلّ عن **عشر (10)** ساعات مُتوالِية (المادة **الأولى** من التوصية)[6].

4.الأحكام المتعلِّقة بتحديد السنِّ الأدنى للالتحاق بالعمل في الأعمال غير الصّناعية

نصّت المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم: **33** لسنة **1932**[7]، على عدَمِ جواز تشغيل الأحداث دون الرّابعة عشر **(14)** سنة، وكذلك الأحداث الّذين تزيدُ سنُّهم عن ذلك، وتفرِضُ عليهم القوانين الوطنيّة الانتظام في المدرسة في الأعمال غير الصّناعية.

---

[1] الاتفاقية رقم: **15** بشأن **تحديد السنّ الأدنى الّتي يجوز فيها تشغيل الشّباب وقّادين أو مساعدي وقّادين**، الصّادرة خلال الدورة **الثالثة** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **25** أكتوبر **1921**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **20** نوفمبر **1922**.

[2] الاتفاقية رقم: **112** لسنة **1959** بشأن **تحديد السنّ الأدنى الّتي يجوز فيها تشغيل الشّباب صياديّ أسماك** ، الصّادرة خلال الدورة **43** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **03** جوان **1959**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **07** نوفمبر **1961**.

[3] الاتفاقية رقم: **10** لسنة **1921** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجوز فيها قبول الأحداث للعمل في الزِّراعة**، الصّادرة خلال الدورة **الثالثة** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **19** نوفمبر **1921**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **31** أوت **1923**.

[4] وبغَرَضِ تحقيق هدف التدريب المِهني والعلمي، أجازت المادة **02** منها، تنظيم فتراتٍ تُتيح استخدام الأحداث في أعمال زراعية خفيفة، وبوجهٍ خاصٍ، في الأعمال الزِّراعية المُرتبطة بالحصاد، على ألاّ يؤدي هذا إلى تخفيضِ مجموع الفترة السَّنوية للانتظام في الدراسة عن **ثمانية (08)** أشهر.

[5] التوصية رقم: **14** لسنة **1921** بشأن **العمل الّليلي للأطفال والأحداث في الزّراعة**، الصّادرة خلال الدورة **الثالثة** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **19** نوفمبر **1921**.

[6] عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**523**.

[7] الاتفاقية رقم: **33** لسنة **1932** م بشأن **الحدّ الأدنى لسنّ قبول الأحداث في الأعمال غير الصّناعية**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **16** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **12** أبريل **1932**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **06** جوان **1935**.

ورغم ذلك، تُجيز هذه الاتفاقية تشغيل الأطفال ما فوْق **اثنتا عشر** (12) سنة في غير السّاعات المُحدَّدة لحُضور الدِّراسة، وذلك في الأعمال الخفيفة الّتي لا تُضِّر صحَّتهُم ولا تؤثِّر في مُواظبتِهم الدِّراسية، (المادة **الثالثة** من الاتفاقية)[1]. واعتمد المؤتمر الدولي للعمل في ذات العام، التوصية رقم: **41** لسنة **1932**[2]، والّتي حدّدت السنّ الأدنى لتشغيل الأحداث في المِهن غير الصّناعية **بأربعة عشر** (14) سنة، مُستثنيةً بذلك:

أ. استخدام الأحداث في المسارح العامة أو مُمثّلين أو في المناظِر السينمائية، إذا كانت تقلُّ سنُّهم عن **اثنتا عشر** (12) سنة، إلّا بالقدَرِ الّذي يتطلَّبُه الفن والدّراسة.

ب. استخدام الأحداث في بعض الأعمال الّتي تتّسِم بالخُطورة على صحَّتِهم أو أخلاقِهم، مثل: دُوَرْ اللّهو، دُوَر العِلاج، دُوَر بيع الخُمور؛ حيث اشترطت أحكام التوصية رفعَ سنِّ التشغيل في هذه الأعمال.

ج. استخدام الأحداث من قِبَلِ أشخاصٍ أُدِينوا بارتكابِ جرائم مُعيَّنة وخطيرة مُطلقاَ[3].

وصدرت التوصية رقم: **45** في عام **1935**[4]، وتضمّنت الدّعوة إلى اتخاذِ مجموعةً من الإجراءات الّلازمة لمحاربة ظاهرة البطالة، فندّدت بضرورة تحديد الحدِّ الأدنى للسنِّ الّتي يُسمح فيها للحدَثِ بإنهاءِ فترة التعليم الإجباري ودُخول سوق العمل، بسن **خمسة عشر** (15) سنة (البند **الأول** والبند **الثاني** من التوصية). كما أوْصت أحكام التوصية، أعلاه، بضرُورة إكمال التعليم التكميلي أو المِهني إلى سنٍّ لا تقلُّ عن **الثامنة عشر** (18) سنة[5].

---

[1] وقد اشتَرَطَت الاتفاقية ألاّ تزيد مدَّة عمَلِهم عن **ساعتين** يومياً، سواء في أيام الدِّراسة أو العُطلة الرّسمية، وعلى ألاّ يزيد مجموع ساعات الدِّراسة والعمل معاً عن **سبع** (07) ساعات في اليوم (المادة **الثالثة**). وتَحظُر الاتفاقية مُزاولة الأحداث للأعمال الخفيفة في أيامِ العُطل الرّسمية وأثناء الّليل، ولفترةٍ لا تقلُّ عن (12) **ساعة** متوالية، تشمُلُ المدَّة ما بين السّاعة **الثامنة** مساءاً والسّاعة **الثامنة** صباحاً. وفي البلاد الّتي تأخذُ بنظام التعليم الإلزامي، تُجيز الاتفاقية تشغيل الأطفال ما فوق **12 سنة** في الأعمال الخفيفة، على ألاّ تزيد ساعات العمل اليومي عن **أربع ساعات ونصف** (المادة **الثالثة**).

واستثناءاً ممّا سبق، أجازت الاتفاقية في مادتها **الرابعة**، السّماحَ للأحداث المَوْهُوبين بالمُشاركة في الأعمال الفنيَّة، مع اشتراط ألاّ تَمْتَد المُشاركة إلى ما بعدِ **منتصف الّليل**، ومع اشتراط عدَمِ استخدامِهم في أعمالٍ خَطِرةٍ، مثل: الاشتغال بالسّيرك، أو الحانات والملاهي.

[2] التوصية رقم: **41** لسنة **1932** بشأن **السنّ الّتي يُسمح فيها للأحداث بالاشتغال في الأعمال غير الصّناعية**، الصّادرة خلال الدورة **16** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **12** أبريل **1932**.

[3] محمود سلامة جبر، **(القيود القانونية الدولية والعربية على تشغيل الأحداث)**، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، العدد: **76**، **2003**، ص ص. **13** و**14**.

[4] التوصية رقم: **45** لسنة **1935** بشأن **تعطُّل الأحداث**، الصَّادرة خِلال الدورة رقم: **19** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **25** جوان **1943**.

[5] ابتداءاً من ذلك التاريخ، عُرّف "**الحَدَث**" بأنَّه: "**كلُّ شخصٍ تقلُّ سِنُّه عن ثمانية عشر** (18) **سنة**". وبناءاً على ذلك، عَدّل المؤتمر الدولي للعمل الاتفاقية رقم: **33**، أعلاه، واعتَمَد الاتفاقية رقم: **60** لسنة **1937**؛ حيث رَفَعَ الحدّ الأدنى لقَبُولِ الأحداث في الأعمال غير الصِّناعية إلى **خمسة عشر** (15) سنة (المادة **الثانية** من الاتفاقية). ومن جهة أُخرى، أصبَحَ تحديدُ حدٍّ أدناً لسنِّ العمل، أحد العناصر الأساسيّة للسياسة الاجتماعية للدولة، وهو ما تؤكد عليه الاتفاقية رقم: **82** لسنة **1949** بشأن **السّياسة الاجتماعية في الأقاليم غير المُتمتّعة بالسّيادة**.

محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص.**21**.

5. الأحكام المتعلّقة بتحديد السنّ الأدنى للالتحاق بالعمل في المناجم

نصّت الاتفاقية رقم: **123** لسنة **1965**[1]، على **عدم جواز استخدام من تقل سنهم عن ستة عشر (16) عشر في المناجم والمحاجر** (المادة **الثانية** من الاتفاقية).

كما نصّت الاتفاقية رقم: **124** لسنة **1965**[2]، على أنّه **يُشترَط لتشغيلِ أشخاصٍ تقلُّ سنُّهم عن 21 سنة للعمل تحت الأرض، إجراء فحصٍ طبيٍّ كاملٍ وتكرارَهُ في فتراتٍ دوريَّةٍ** (المادة **الثانية** من الاتفاقية).

وتدعُو التوصية رقم: **124** لسنة **1965**[3]، برفْعِ الحدِّ الأدنى لسنِّ التشغيل تحت الأرض إلى **ثمانية عشر (18)** سنة (البند **الثالث** من التوصية)[4].

يتبيَّن من خِلال التفصيل في مضمون اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المتعلّقة بتحديد الحدّ الأدنى لسنِّ تشغيل الأحداث والتحاقِهم بفُروع النّشاط الاقتصادي المُختلفة، أنَّه من جهةٍ **أولى**، كان نطاق سريان هذه الاتفاقيات يشمُل بادئ ذي بدءٍ القطاع الصِّناعي، لِيُعمَّمَ تطبيقُ المبدأ ذاته، إلى جميعِ الأنشِطَة والمجالاتِ الاقتصادية الأُخرى. ومن جهةٍ **ثانية**، تَصَاعدَ المِعيار الدولي لتحديدِ السنِّ الأدنى من **أربعة عشر (14)** سنة في البداية، ثمّ رُفِعَ إلى **خمسة عشر (15)** سنة، مع التأكيد لاحقاً، على وَضعِ معيارٍ أدنىً لا يقلُّ عن **ستة عشر (16)** سنة ويَصِلُ إلى **ثمانية عشر (18)** سنة[5].

في ظلِّ تعدُّد الاتفاقيات والتوصيات الصّادرة بشأن تحديد الحدّ الأدنى لسنِّ القبول في العمل، قُصِد تغطِيَة فُروعِ الأنشطة الاقتصادية المُختلفة، والارتفاع بالمِعيار العام من **14** سنة وإلى **15** سنة، بداً بوضوح، مع مطلع السبعينيات، أنّ الوقت قد حان لتعزيزِ هذه الوثائق بوثيقةٍ شاملةٍ جديدةٍ تَضعُ معايير دولية أكثر وضوحاً وأكثر منهجيةً واكتمالاً، وقد تحقَّق ذلك باعتمادِ الاتفاقية رقم: **138** لسنة **1973** والتوصية رقم: **146** حول نفس الموضوع، ومن بعدها، الاتفاقية رقم: **182** والتوصية رقم: **190** لسنة **1999** بشأن **حظرِ أسوأ أشكالِ عملِ الأطفال**[6].

---

[1] الاتفاقية رقم: **123** لسنة **1956** بشأن **السنّ الأدنى للقَبُول في العمل تحت الأرض بالمناجم**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **49** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **23** جوان **1965**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **01** سبتمبر **1965**.

[2] الاتفاقية رقم: **124** لسنة **1965** بشأن **الفحص الطبّي الخاص بلِياقة الأحداث للعمل تحت الأرض**، الصّادرة خلال الدورة **49** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **23** جوان **1965**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **01** سبتمبر **1965**.

[3] التوصية رقم: **124** لسنة **1965** بشأن **سنّ التشغيل الأدنى للعمل تحت الأرض في مناجم الفحم**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **49** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقِدة بتاريخ: **23** جوان **1965**.

[4] ونصّت في ذات المعنى، التوصية رقم: **125** لسنة **1965**، بشأن **الفحص الطبّي الخاص بلياقة الأحداث للعمل تحت الأرض**، على ضرُورة حصُول الأحداث على تدريبٍ مهنيٍّ وعلى برامج تدريبيّة في مجال الصحَّة العمومية والإسعافات الأوليَّة، وضرُورة منحِهم راحةً أسبوعيةً متَّصلة لا تقلُّ عن **36** ساعة، على أنْ تزيد تدريجياً، إلى أنْ تصِلَ إلى **48** ساعة، وراحةً سنويةً مأجُورة الدَّفع لمُدَّة **14** يوماً. راجع:

O.M.S.: ***(Children at work): special health risks***, *rapport technique, series : 756, Geneva, 1987, pp.198 et ss.*

[5] ويقولُ في هذا المعنى، الأستاذ "**فالتيكوس**"، كالآتي:

« L'âge minimum d'admission à l'emploi a fait l'objet, à partir de 1919, de 10 conventions successives qui ont visé d'abord l'industrie, ensuite d'autres activités et ont établi en premier lieu la norme générale de 14 ans, puis l'ont élevé à 15 ans, tant en prévoyant un âge plus élevé pour des travaux particulièrement pénibles » . *in :*
N. Valticos, ***Droit international du travail***, *Op.cit., p.460.*

[6] وجاء وَصْفُ الأستاذة "**لاهوفاري**" بشأن هذه النُّصوص، كالآتي:

« Dans un premier temps, les instruments adoptés interdirent le travail des enfants en deçà d'un âge -14,15 ou 16 ans- dans des secteurs particuliers seulement: l'industrie, le travail maritime, l'agriculture, le travail de sentier et

6.المعيار العام للحدّ الأدنى لسنِّ العمل

وَضَعَتْ الاتفاقية رقم: **138** لسنة **1973**[1]، لأجلِ القضاء التدريجي على عملِ صغارِ السنِّ، من خِلال تقريرها التزام الدول المصدِّقة على الاتفاقية بإتباعِ سياسةَ تشغيلٍ وطنيّة، وتبنِّي معياراً مرناً يتماشَى والمُتغيَّرات الاقتصادية والاجتماعية لكلِّ دولةٍ، وذلك برفعِ الحدِّ الأدنى لسنِّ تشغيلِ الأطفال بصورةٍ تصاعدِيَة تدريجِيَة إلى مستوىً يُناسب التطوُّر الجِسماني والعقلانِي الكامِل للأطفال العامِلين[2].

وعلى خِلافِ نُصوص الاتفاقية والتوصيات السَّابقة الصَّادرة عن المنظمة، جاءت أحكام الاتفاقية رقم: **138** **عامة** و**شاملة** لكلِّ القطاعات الاقتصادية، وكلِّ أنواع العمل والعَمالة.

وعلى حدّ قَوْلِ الأستاذ "**محمد عبّاس نور الدّين**": "**لمْ يشأْ واضعو الاتفاقية لهذه الأخيرة، أن تكون وثيقةً جامدةً، تفرِض معياراً دقيقاً وجامداً يصعُب تطبيقُه على المستويات الوطنيّة، وإنّما أرادُوا بها أنْ تشكِّل وثيقةً مرنةً وديناميكيةً، أو بالأصحّ براغماتية، ترمِي إلى تشجيعِ التحسينِ التدريجي للمعايير وتشجيع العمل المستمرِّ، في سبيل تحقيق هذا الهدف، وتجْعل من الالتزامات الوارِدة في أحكامها شروطاً مرنةً قابلةً للتكيُّفِ والتفاعُلِ مع الظُّروف الوطنيّة ومستوى المعايير الّتي بلَغَها بالفِعْل كلُّ بلدٍ، لا قيوداً تعجيزيّة تدفَعُ بالدول إلى رفضِ التوقيع على بُنودِ الاتفاقية وإلى الإخلالِ بالتزاماتها الدولية**"[3].

ولقد أقرّت الاتفاقية رقم: **138** معايير جديدة في تحديد السنِّ الأدنى للتشغيل، ضِمن نصِّ المادة **الثالثة** منها[4]، وذلك كما يلي[5]:

أ. تتعهّد كلُّ دولةٍ بالتّصديق على الاتفاقية، بإتباع سياسة وطنية ترمِي إلى القضاء فعليّاً على عملِ الأطفال، وإلى رفْعِ الحدّ الأدنى لسنِّ الاستخدام أو العملِ بصورةٍ تدريجيَّةٍ إلى مستوىً يتّفقُ مع النُّمو البدني والذّهني للأحداث.

=celui de chauffeur, les travaux non industriels, la pêche et les travaux sous terrains. Jugées insatisfaisante pour lutter contre le travail des enfants, ces conventions ont été révisées par le C.138 sur l'âge minimum ».in :

*C. La Hovary, Op.cit., p.**90**.*

[1] الاتفاقية رقم: **138** لعام **1973** بشأن **الحدّ الأدنى لسن العمل،** اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **58** ، المنعقدة بتاريخ: **26** جوان **1973**، دخلت حيز النفاذ في **19** جوان **1976**، صادقت عليها حتى جانفي **2010**، **183** دولة عضو في المنظمة الدولية للعمل.

[2] يقول بهذا الخصوص الأستاذ "**التلاوي**"، بأنّه: "**لكلٍّ من الاتفاقية رقم: 138 والتوصية رقم: 146 أهميَّةً جوهريَّةً بوصفها قاعدةً أساسيّةً لمنظمة العمل الدولية الّتي ترمي إلى حماية الأطفال العاملين، وإلى القضاء التدريجي على عمل الأطفال**".

عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**529**.

[3] محمد عبّاس نور الدّين، (**تشغيل الأطفال وصمةٌ في جبين الحضارة المعاصرة**)، مجلة الطفولة والتنمية، المركز العربي لحماية الطفولة، العدد: **03**، المجلد: **01**، **2001**، ص ص. **13-26**.

[4] راجع:

*J.M.Servais, **Normes internationales du travail,** Op.cit., pp.**106-110**.*

[5] حدّد المشرِّع الأوروبي الحدَّ الأدنى لسنِّ التشغيل **بخمسة عشر** (**15**) سنة، على ألاّ يقلَّ في جميع الحالات، عن السّن القانونية الّتي ينتهي فيها التعليم الإجباري المقرَّر بموجب التشريع الوطني. وذلك ما وَرَدَ صراحةً، ضِمن أحكام التوجيه الصّادر في **22** جوان **1994** بشأن **حماية صغار السنّ في العمل** (ج.ر.م.أ. رقم: ق.**216** لـ: **1994/08/20**، ص ص. **12-20**. وأيضاً:

*C. Bassompierre et G. Guéry, **Droit européen et international du travail**, Gualino éditeur, E.J.A., Paris, **2002**, p. **106**.*

ب. عدم جواز أن يكون الحدّ الأدنى لسنِّ التشغيل أقلَّ من السنِّ المُقرَّرِ لاستكمال التعليم الإلزامي، وألاّ يقلَّ بأيّ حالٍ عن **14** أو **15** سنة بالنسبة للبلدان النّامية الّتي لمْ تتطوَّر الأنظِمَة التعليمِيَة فيها بدرجةٍ عاليةٍ.

ج. لا يجوز أن يقلَّ الحدّ الأدنى لسنِّ التشغيل عن **18** سنة أو **16** سنة بالنسبة للعمل الّذي يحتمَّل أن يُعرِّض صحَّة، سلامةَ وأخلاقِ الشّباب للخَطَرِ بسبَبِ طبيعتِهِ أو الظُّروف الّتي يؤدِّي فيها.

د. واستثناءاً، يجُوز الترخيص للقوانين الوطنيّة بالنُّزول بهذا الحدّ إلى سنِّ **السّابعة عشر (17)** سنة، إذا ما تعلَّق الأمر بتعليماتٍ وتدريباتٍ مهنِيَّة، بشرط ألاّ يكون في مُمارستِهم لهذا العمل ما يُشكّل خطراً على سلامتِهِم البدنِيَّة والعقلية. كما يُمكن للقوانين الوطنيّة أن تسمح باستخدام الأحداث الّذين تتراوح أعمارُهم ما بين **13** و**15** سنة في الأعمال الخفيفة.

وبهذا الشّكلِ، وُصِفَتْ الاتفاقية رقم: **138**، أعلاه، على أنّها اتفاقية توصَّلت إلى وضعِ معيارٍ دقيقٍ لتحديدِ سنِّ العمل لكلِّ القطاعات الاقتصادية يُفرَض على جميع الدول الأعضاء في المنظمة[1].

وانقسَمَ الفقه في وَصْفِ بنودِ الاتفاقية رقم: **138** والتعليق عليها، بَيْنَ **اتجاهٍ أوّل**؛ يُؤيِّد **المرونة** و**الحريّة** الّتي صِيغت وِفقاً لها عبارات الاتفاقية، على نحوٍ يتماشى مع المُستويات الاقتصادية لكافةِ الدول الأعضاء في المنظمة[2]. وحسب رأيِ هؤلاء، فإنَّ تجميد السنِّ الأدنى للعمل في حدٍّ أدنىً مُعيَّنةً سوْفَ يُؤدي حتماً إلى عُزوفِ الدول الأعضاء عنِ التوقيع على بنود الاتفاقية[3]. ومِن ثمّ، خوّلت أحكام هذه الأخيرة للدّول، الرَّفع التدريجي للحدّ الأدنى لسنِّ التشغيل على نحوٍ يتوازن مع مرحلة **انتهاء التعليم الإجباري** وبداية التكوين المِهني في كلِّ دولة[4].

بينما وَجَّهَ **اتجاهٌ ثانٍ** العديد من الانتقادات للاتفاقية رقم: **138**، وبالخصُوص، الأُسلوب المُعتمَد في صياغةِ فقراتِها وعباراتِها، مُستنِدين بذلك إلى حُججٍ وأسانيدَ مختلفة، نذكر من بيْنِها:

---

[1] يقول في هذا المعنى، الأستاذ "**علّال المنوار**": "**تُحدِّد الاتفاقية المعايير الّتي يُمكن تطبيقها في مختلف ميادين الشُّغل، وتعمل على تحقيق سياسة دولية شامِلة ومحدَّدة بين جميع الدول. كما تقضي برفْعِ سنِّ وُلوج العمل تدريجياً إلى مستوى 15 سنة، بهدَفِ تمكين الأطفال والمراهقين بلوغ نموٍ جسميٍّ وعقليٍّ كاملين، شريطة ألاّ تكون هذه السنّ أقلَّ من سنِّ نهاية التعليم الإجباري. وفي هذا الإطار، يبقى على الدول المعنِيَّة نَهْجَ سياسة وطنية تصُون بنود الاتفاقية، من خلال تطبيقِ برامج محليّة تسعى بالقضاء على كلِّ استثمارٍ واستغلالٍ لليدِ العاملة الصَّغيرة.**"

علّال المنوار، مرجع سابق، ص.**49**.

[2] وصَفَها الأستاذ "**محمود سلامة جبر**": قائلاً: "**إذا كانت معايير العمل الدولية السّابقة المتعلّقة بالحدّ الأدنى لسنِّ العمل قد واجهت مشاكل مُحدَّدة في قطاعات النّشاط الاقتصادي المختلفة، فإنَّ الاتفاقية رقم: 138 تتميَّز بعُموميتها وشُمولها لكلِّ القطاعات الاقتصادية، وكلِّ أنواعِ العمالة أو العمل. ومن جهة أخرى، فإنَّه ليس الهدف من الاتفاقية أن تكون وثيقةً جامدةً تَفرض معياراً جامداً ومحدداً، وإنّما وثيقةً ديناميكيةً ترمي إلى تشجيع التحسين التدريجي للمعايير وتشجيع العمل المستمرّ لبلوغ هذا الهدف. كما أنَّ الالتزامات الّتي تتحمّلها الدول المصدّقة هي التزامات مرنة تحكمُها الظُّروف الوطنيّة ومستوى المعايير الّتي بَلَغَها بالفِعْل كلُّ بلد**".

محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص.**20**.

[3] يقول في ذات المعنى الأستاذ "**باك**" ***(Buck)*** :

« In order to provide states with some flexibility according to their national profiles, the convention contains a number of permissible departures from the declared minimum age contained in articles 04-07 of the convention ».*in :*

*T.Buck,**International child law**, 02nd édition,Routledge,Taylor &Francis Group, London,**2011**,p.**180**.*

[4] كما وَصَفها الأستاذ "**سارفي**"، قائلاً:

« La convention n'indique pas un âge déterminé: elle demande aux états de spécifier dans une déclaration annexe à la ratification un âge minimum, ce dernier ne doit toute fois pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en principe à quinze ans. On relèvera le lien –logique- entre la fin de la scolarité et où cette relation fait défaut, grand est le risque de voir le *jeune sans activité définie travailler clandestinement ». in :*

*J.M.Servais, **Normes internationales du travail**, Op. cit., p.**106**.*

أ. اشتمال الاتفاقية على العديد من الاستثناءات الّتي تسمحُ للتشريعات الوطنيّة بالنُّزول بالحدّ الأدنى لسنِّ التشغيل إلى أدنَى من السنِّ القانونية المحدَّدة ما بيْن **14** سنة و**15** سنة[1].

ب. وِفقاً لأحكام الاتفاقية رقم: **138**، أصبحت مشروعِية أو عدم مشروعِية عمل الأطفال مَوْقوفةً على بلوغِ سناً معيَّنة، دون أن يكون الهدف الأساسي هو القيمة الاجتماعية للعمل، وبحسب هؤلاء، فإنَّ الاتفاقية رقم: **138**، بما تضمَنَتْه من تراخيص تُخضِع عَمَالة الأطفال لحساباتٍ وأرقامٍ تدرجِيَّة تلتزِم بها حكومات وهيئات الدول الأعضاء لا غير[2].

ج. تُشكِّل الاتفاقية رقم: **138**، أعلاه، مُجرَّد وثيقة شاملة للمبادئ والأحكام الّتي احتَوَتْها النُّصوص الاتفاقية السَّابقة[3]، دونَ تحديدٍ للمفاهيمِ الأساسيَّة الّلازمة للتَّطبيق السَّليم لأحكامِها[4].

وبالرَّغم من النِّقاشات والاختلافات الواردة، أعلاه، فإنّه لا يُمكِن لنا أن نُنْكِر على واضِعِيها **المُرونة** و**الشُّمولِيَة** الّتي صِيغَت وفقاً لها الاتفاقية رقم: **138**[5]، ويَظهر ذلك في العديد من المواطئ، نذكُر من بَيْنها[6]:

---

[1] بَعْدَ أنْ عدَّدت الأستاذة "**لاهوفاري**" مزايا عدّة للاتفاقية رقم: **138**، وذلك، بأنَّ واضِعُوها لم يعتمدوا سناً معينة تلتزم بها الدول كسنٍّ أدنى للتشغيل، وإنَّما ذكرَتْ الاتفاقية عدّة أعمارٍ، مع الالتزام **بالسنِّ الأدنى لانتهاء مرحلة التعليم الإلزامي** (وهو **15** سنة في الأصل، و**14** سنة ، كاستثناء، طبقاً للمادة **02**/ الفقرات **03-04** و**05**). ولم تغفلْ الأستاذة "**لاهوفاري**" عن الإشارة إلى أنَّ تطبيق الاتفاقية جعلها شاملةً لكافةِ القطاعات الاقتصادية، ولكافةِ عناصر الإقليم ولجميعِ الوضعِيَات المختلفة لعلاقة الأجير برب العمل. إلا أنَّ ما أثار مخاوِف الأستاذة "**لاهوفاري**"، يَرجِعُ بالدَّرجة الأولى إلى الكمّ الهائِلِ من الاستثناءات المُرخَّص بها للدول الأعضاء، وبالخصُوص، الدول النَّامية. وَوَرَدَ التعبير عن ذلك، على النَّحوِ الآتي:

« Le terme 'travail léger' n'est pas défini, et d'après le paragraphe 3 de l'article 7, l'autorité compétente devra déterminer quels travaux légers sont autorisés et prescrire leurs durée, heures et conditions…Aucune mention n'est toutefois faite des pires formes de travail des enfants, dans certaines circonstances, le travail mentionné à l'article 6 pourrait être dangereux...Les pires formes de travail des enfants ne sont pas définies par la C.138, alors que l'article 4 précise que les autorités pensent exclure du champ d'application de cette dernière, des catégories limitées d'emploi, si cela est nécessaire». *in :*

*C. La Hovary, Op.cit., pp.***92** *et* **93**.

[2] راجع:

K. Hanson et A. Vandacle,(***Working children and international labour law: a critical analysis)****,* ***I.J.C.R.****, Vol.* **11**, *n°.***01**, **2003**, *p.***119**.

[3] يقول الأستاذ "**سارفي**" في هذا الشأن:

« La convention reprend, en les aménageant, les dispositions contenus dans les instruments antérieurs ».*in :*
J.M.Servais, ***Normes internationales du travail****, Op.cit, p.***106**.

[4] عَيَّبَ "**سمولان**" ***(Smolin)*** على الاتفاقية رقم: **138**، في مُجملِها، قائلاً:

« La C.138, tout en adoptant une approche abolitionniste, ne définit ni "enfant", ni "travail", ni "travail léger", ni pires formes de travail».*in :*
D. L. Smolin, ***Strategic choices in the international campaign against child labour****,* ***Hum. Rts. Q.****, Vol.***22**, *n°.***04**, **2000**, *p.***948**..

[5] يرى الأستاذ "**سارفي**"، بأنَّ **المُرونة** الّتي صِيغت بها عبارات الاتفاقية، والّتي كانت غايتُها التحفيز على تبنِّي أحكامِها، لا تخلُو من العبارات والتوجيهات الإلزاميَّة الآمرة. ويذكُر بالقوْل في هذا المقام:

« Cependant, malgré son caractère dynamique et flexible, la C.138 contient un langage très ferme. L'article premier précise, avant même d'entrée dans le vif du sujet, que "[t]out membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à… Et l'article 9, consacré spécifiquement à la mise en œuvre de la C. 138, de préciser que [l']autorité compétente [devra] prendre.. en vue d'assurer l'application [effective].

Les personnes [tenues] de respecter… Finalement, les employeurs… [devront] tenir des registres comportant le nom et l'âge de tout employé âgé de moins de 18 ans. Outre ces obligations d'ordre général, l'Etat qui décidera de profiter des mesures d'exception de la C.138 [devra] le faire après consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés… , et [devra] en tenir informé le B.I.T., par ailleurs, l'état [doit] déterminer les types d'emplois "légers".., ainsi que ceux considérés dangereux… »*. in :*
J. M. Servais, ***Normes internationales du travail****, Op.cit., p.***93** *et* **94**.

[6] راجع:

أ. اعتماد الاتفاقية على أعمارٍ تدريجِيَة تتراوح ما بين **14** و**15** سنة كحدٍّ أدنَى للتشغيل، و**16** و**18** سنة كحدٍّ أدنَى للتشغيل في الأعمال الشّاقة والخَطِرة. (المادة **الثانية** من الاتفاقية).

ب. توسيع مفهوم "**الإقليم**"، وتعمِيم تطبيق بُنود الاتفاقية على كافة أرجاء التُّراب الدَّاخلي للدولة العُضو، وكذلك، على الوسائل المخصَّصة للنّقل البرّي ،البحري والجوّي الّتي تحمِل جِنسيّة الدولة العُضو من سُفُنٍ وطائراتٍ ومركباتٍ.(المادة **الثانية** من الاتفاقية).

ج. حظرِ الاستخدام في المجالات الاقتصادية التّالية: استخراج المناجم والمحاجر، الصّناعات التحويلِيَّة، البِناء، الكهرباء، والغاز والمياه، الخدمات الصحيَّة، النقل والتخزين، الاتصالات، المزارع أو المشاريع الزِّراعية لغرَضِ التجارة (المادة **05**/الفقرة **03** من الاتفاقية).

هذا، وتُوفّر التوصية رقم: **146** الصَّادرة بنفس السنة وعن ذات الموضوع، الإطار الواسع لتدابير السياسة الأساسيّة من أجلِ حظرِ عملِ الأطفال والقضاء عليه. وتدعُو إلى وضعِ الحدِّ الأدنى لسنِّ التشغيل على نفسِ المُستوى في قطاعاتِ النَّشاطِ الاقتصادي، وتُقدِّم توجيهات عن المعايير الّتي يجبُ تطبيقُها على تحديد الاستخدام في الأعمال الخَطِرة، وتُقرِّر ضرورة المُراعاة الكامِلة لمعايير العمل الدولية ذات الصِّلة[1].

وتحُثُّ التوصية ذاتها، على ضرورةِ العملِ على تحقيق الارتفاع التدريجي للحدِّ الأدنَى لسنِّ التشغيل إلى **16** سنة في كافةِ قطاعات النَّشاط الاقتصادي. غير أنَّه، وبالرغْم من المَدَى الّذي حقّقته كلّ من الاتفاقية رقم: **138** لسنة **1973** والتوصية رقم: **146** لنفس السنة، إلّا أنَّ طرحَ الوثيقةِ الأولى على أرضِ الواقعِ قد كشَفَ عن صعوباتٍ عديدةٍ في التطبيق، أدَّتْ إلى ضَآلةِ التصديقات عليها[2].

وعندها، أدْرَكَ المُؤتمرون في المنظمة الدولية للعمل، أنَّ عملَ الأطفال قدْ أصبحَ آفةً تُهدِّد مستقبل الإنسانية، ووَصْمةَ عارٍ في جَبِينِ المجتمع الدولي، الأمر الّذي استلزم إصدار الاتفاقية رقم: **182** والتوصية رقم:

= *N. Valticos, **Droit international du travail**, Op.cit., pp.***462-464.**

[1] راجع:

*B.I.T. : **(le travail des enfants)**, Rapp. IV(*2*A.),C.I.T.,* **87***ème session, Genève, juin* **1998***, pp.***38-42.** *et B.I.T. : **(le travail des enfants)**, Rapp. VI (*2*) , C.I.T.,* **86***ème session, Genève, juin* **1998***, pp.***38-44.**

[2] وبالرّغم من مُرونتها، فقد لقِيَت الاتفاقية رقم: **138** صُعوبات في وَضعِها حيِّز التطبيق، وبخاصَّة، من طرَفِ الدول النّامية؛ حيث بلَغَ عدد التصديقات عليها **46** تصديق حتّى عام **1994**، ليرتفِع إلى **74** تصديق حتّى عام **1999**، إلى أنْ بلَغَ حدِّ الضُّعف، تقريباً، في أكتوبر **2008**، ببلوغِ حدّ **151** تصديق. وتُبرّر التقارير الصَّادرة عن المكتب الدولي للعمل التأخُّر في التصديق في السَّنوات الأولى لصُدورها، بعزُوف الدول النّامية عن ذلك، نظراً لاشتِمالها على عباراتٍ **مرنة وغامضة**، إضافةً إلى عدَمِ تحديدها للإجراءات الّتي تُساعد على تطبيق أحكامِها على المستويات الدولية.

فعِند صُدُور الاتفاقية عام **1973**، وجَدت الدول النَّامية صَعُوبة في تطبيقِ الحدِّ الأدنى لسنِّ التشغيل المُحدَّد، آنذاك، سنِّ **15** سنة؛ حيث أنَّ تشريعات العديد من الدول لمِ تكُنْ قد بلغتْ بعدْ هذا الحدِّ من المعيار الدولي. والدّليل على ذلك، أنَّ عدد التصديقات الّتي توَالَتْ ما بيْن سنة **1999** وإلى غاية سنة **2008**، قد بلغت حدَّ الضّعف، والسَّبب الأساسي يَرجِع إلى اطمئنان الدول النَّامية لِمَا وَرَدَ فيها من أحكامٍ، بعد استكمالِها بموجب الاتفاقية رقم: **182** لسنة **1999.**

ط.سوفيان، **(الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصّة بتشغيل الأطفال)**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **24 /10/ 2011:**
http://droit_blog.com/article 3154286.

وأيضاً:

*B.I.T.: **Listes des ratifications par convention et par pays (au 31 déc. 1994)**, Rapp.III (part.*05*), **C.I.T.**,* **82***ème session, Genève, Juin* **1995***, pp.***179-180.***/B.I.T. :(**Le travail des enfants: l'intolérable en point de mire)**, Rapp. III (part.*01*),**C.I.T.**,* **86***ème session, Genève, Juin* **1998***, p.***120.***/**B.I.T.** : Rapp. III (part.***02***), **Listes des ratifications par convention et par pays (au 31 décembre 1999)**, **C.I.T.**,* **87***ème session, Genève, Juin* **1999***, pp.***168-169.**

190 لسنة **1999** بشأن **حظرِ أسوءِ أشكالِ عملِ الأطفال**[1]. ويتبيَّن من خِلال استعراض أحكام الاتفاقية رقم: **182**، أعلاه، أنّها قَرّرت في مادتها **الثانية** تعريفاً **للطِّفل** يتَّسِع ليشمُل كلَّ الأحداثِ والمراهقين الّذين لمْ يبلغُوا بعد سنَّ **الثمانية عشر (18)** سنة[2].

وتضمَّنت المادة **الثالثة** مِنها، تحديدَ تعبيرِ " **أسوأ أشكال عمل الأطفال**"[3]، وأوجَبَت المادتان **الخامسة والسّادسة** مِنها، الدول الأعضاء بوضْعِ الآليات المُلائمة لِرَصْدِ تطبيق الأحكام الرَّامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية.
كما أوْصَت المادة **07** الدول الأعضاء باتخاذِ كافةِ التدابير الضَّرورية لِكفالة تطبيق وإنفاذ أحكام الاتفاقية بشكلٍ فعّالٍ، بما في ذلك، النّص على عقوبات جزائِية[4].

ثانياً: الأحكام المتعلِّقة بالفحص الطبِّي

حرصاً على كفالة الحماية اللّازمة للأطفال، أصدَر المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل عدّة اتفاقيات دولية تتعلَّق بإجراء الفحص الطبِّي على الأطفال قبلَ وأثناءَ تشغيلِهِم، وتُوجِزُ الباحثة مُجملَ ما تضَّمنته هذه الاتفاقيات والتوصيات من حماية، فيما يلي[5]:

1. الأحكام المتعلِّقة بالفحص الطبِّي في العمل البحري

استلزَمَت الاتفاقية رقم: **16** لسنة **1921**[6]، إجراء الفحص الطبِّي على الأحداث والمُراهقين المستخدَمين على ظهرِ السُّفن، وذلك بنَّصها في المادة **08** منها، على عدَمِ جوازِ استخدامِ الأطفال الّذين تقلُّ سنُّهم عن **18** سنة على ظهرِ أيِّ سفينةٍ، ما عدَا السُّفن التَّابعة للأسرة الواحدة، إلاّ بعدَ الفحص الطبِّي. وأوْجبَتْ الاتفاقية،

---

[1] الاتفاقية رقم: **182** بشأن **أسوأ أشكال عمل الأطفال**، الصّادرة خلال الدورة رقم:**87** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **17** جوان **1999**. والتوصية رقم: **190** بشأن **أسوأ أشكال عمل الأطفال**، الصّادرة خلال الدورة رقم:**87** للمؤتمر الدولي للعمل المنعقدة بتاريخ:**17** جوان **1999**.

[2] يوسف إلياس، **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل (رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي)**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، **2008**، ص.ص.**260-261** .وأيضاً:

A. Azer & M. Ramy, ***(Child labor: child rights conceptualization)***, ***N.C.S.C.R.***, *Vol. 37, N°.03, 2000, pp.133-170.*

[3] تعرّف الاتفاقية رقم: **182** "**أسوأ أشكال عمل الأطفال**"، بأنّها:" **كلُّ أشكال العبودية، وتشمُل عبودية الدّين والبِغاء، والأعمال الإباحِيَّة، والتجنيد الإجباري للنِّزاعات المسلَّحة، والعمل الّذي من شأنِه أنْ يسيِئ إلى صحَّة الأطفال أو سلامة أخلاقِهِم**".

ط.سوفيان، **(الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصة بتشغيل الأطفال)**، موقع الانترنيت المطلع عليه بتاريخ: **24/10/ 2011**:
http://droit_blog.com/article 3154286

[4] وبِحسَبِ التقارير الصّادرة عن المكتب الدولي للعمل، فإنَّ هذه التدابير يتمُّ اتخاذُها بمُشاركة منظمات العمال وأرباب العمل والمجموعات المعنِيَّة. وقد حَدَّد الخبير القانوني للّجنة المعنِيَّة بعملِ الأطفال التّابعة للمؤتمر الدولي للعمل، المقصودَ بعبارةِ "**المجموعات المعنِيَّة**"، بأنَّها تعنِي: "**مُنظمات أولياء الأطفال، جمعيات الطُّفولة، وكذا، جمعيات الدّفاع عن حقوق الطفل، مثلاً** ". راجع:

B.I.T. : ***(le travail des enfants),*** *Rapp. IV (2A),* ***C.I.T.***, *87ème session, Genève, juin 1999, al.143.*

وبالإضافة لذلك، تشترِط التوصية رقم: **190** لسنة **1999**، أخْذَ آراء الأطفال العاملين في هذه النّشاطات، وحتّى غيرِ العاملين فيها، بعَيْن الاعتبار.

[5] للمزيد من التفاصيل، راجع:

T.Buck, Op.cit.,p.178.

[6] الاتفاقية رقم: **16** بشأن **الفحص الطبِّي لصغار السنّ(العمل البحري)**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **03** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **25** أكتوبر **1921**، دخلت حيِّز النفاذ بتاريخ: **20** نوفمبر **1922**.

أعلاه، في مادتها **الثالثة** إجراء الفحص الطبِّي بصفةٍ دوريّةٍ وفي فتراتٍ لا تتجاوزُ كلٌّ منها سنةً واحدةً. ويندَرِجُ في هذا الإطار، أيضاً، ما تضمَّنته الاتفاقية رقم:**113** لسنة **1959**[1]، بشأن **الفحص الطبِّي للصيادين الّذين يعملُون على قوارِبِ الصيّد.**

2.الأحكام المتعلّقة بالفحص الطبِّي في الصّناعة

حَظَرَتْ الاتفاقية رقم: **07** لسنة **1946**[2]، في مادتها **الثانية**، استخدام الأحداث والمُراهقين الّذين تقلُّ سنُّهم عن **18** سنة في الأعمال الصّناعية، إلّا بعد ثُبوت فحصِهِم الطبِّي الدَّقيق للتّأكد من لِياقتِهم للعمل الّذي يُستخدَمُون لأدائِه، وذلك بموجب وثيقةٍ طبيَّةٍ يُمكِن أن تتضمَّن شُروطَ الاستخدام، والمِهَن الّتي يجُوز الاستخدام فيها. وتُؤكد المادة **الثالثة** من الاتفاقية، على ضرُورة خُضوعهم لفحصٍ دوريٍّ مرّة كلّ سنةٍ على الأقل. وبخصُوص المِهَن والأعمال الخَطِرة، فقد نصَّت المادة **الرابعة** من الاتفاقية على استمرار الفحص الطبِّي حتّى سنِّ **الحادية والعشرين** (**21**) سنة.

3.الأحكام المتعلّقة بالفحص الطبِّي في الأعمال غير الصّناعية

تقتضِي الاتفاقية رقم: **78** لسنة **1946**[3]، بشأن **الفحص الطبِّي لصغار السنِّ في المِهَنِ غير الصّناعية،** بعدمِ جوازِ إلحاقهم في الأعمال غير الصّناعية إلَّا بعد ثُبوت لِياقتهم الطبِيَّة لِلْعملِ المطلُوب من واقع شهادةٍ طبيَّةٍ صادرة عن طبيبٍ مُعتمدٍ من السّلطة المختصة، مُبيِّناً بها شروط الاستخدام والوظائف الّتي تضْمَن مخاطر حتمِيَّة على صِحَّتهم. (المادة **الثانية**).

واستوْجبت المادتان **03** و**04** من الاتفاقية، استمرارِيَة الفحص الطبِّي على الأطفال والمراهقين بصفةٍ دوريةٍ، وفي فتراتٍ لا تزيدُ عن سنةٍ، مع تحديدِ الأعمال الخَطِرة الّتي يُطلَب فيها إعادة الفحص الطبِّي حتى سنِّ **الحادية والعشرين** (**20**) سنة، بقائمةٍ تُعدُّها القوانين واللّوائح الوطنيّة.

---

[1] الاتفاقية رقم: **113** بشأن **الفحص الطبِّي للصّيادين**، الصَّادرة خلال الدورة رقم: **43** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **19** جوان **1959**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**07** نوفمبر **1961**.

[2] الاتفاقية رقم: **77** بشأن **الفحص الطبِّي لصغار السنِّ(الصّناعة)**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **29** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **09** أكتوبر **1946**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **29** أكتوبر **1950**.

[3] الاتفاقية رقم: **78** بشأن **الفحص الطبِّي لتقرير لِياقة الأحداث والمُراهقين للْعملِ في المِهَنِ غيرِ الصّناعية**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **29** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **09** أكتوبر **1946**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **19** ديسمبر **1950**.

كما صَدَرَتْ في نفسِ السنة، التوصية رقم:**79**[1]، الّتي تُكمِّل بأحكامِها نُصوص كلّ من الاتفاقيتين رقم:**77** و**78**، أعلاه، من حيث تحديد نطاق التشريع والفحوص الطبيَّة، والتدابير المتعلِّقة بالأشخاص الّذين يثبُت من الفحص الطبِّي عدَمَ لِياقتِهم صِحياً أو عَجزِهم جُزئياً.

4.الأحكام المتعلِّقة بالفحص الطبِّي في المناجم

تستوْجبُ الاتفاقية رقم: **124** لسنة **1965** بشأن **الفحص الطبِّي لصغار السنِّ (الأعمال تحت الأرض)**[2]، في مادتها **الثانية**، إجراء فحصٍ طبِيٍّ كاملٍ ودورِي لجميع الأحداث الرَّاغبين في العمل في المناجم تحت سطح الأرض، والّذين تقلُّ سنُّهم عن **الحادية والعشرين (21)** سنة.

ويُمكِن القوْل، أنَّ الفحص الطبِّي هُو المجال الّذي تُواجِه فيه الدول صُعوباتٍ كبيرة في التصديق، وتَرجِع هذه الصُّعوبات، بالدَّرجة الأولى، إلى أنَّ كلتَا الاتفاقيتين (رقم: **77** و**78**) المُشار إليهما أعلاه، تنصُّ على الفحصِ العام بالنّسبة للأعمال الصّناعية[3] ، وغيرِ الصّناعية كافةً[4]، فالأمر إذاً غيرُ مقصورٍ على وظائفَ أو مِهنٍ محدَّدة[5].

كما ترجِعُ هذه الصُّعوبات، بالدّرجة الثانية، إلى لُزوم الدوريَّة السّنوية للفحص الطبِّي، وبحَسَبِ التقرير الصّادر عن **لجنة الخبراء** عام **1960**، فُسّر هذا على أساس اصطِدام الالتزامات المُقرّرة دولياً في هذا المجال بالأحكام القاهرة في التشريعات الوطنيّة، وعَجْزِ الإجراءات الإدارية، ونَقصِ الجهاز البشري والإمكانِيات

---

[1] التوصية رقم: **79** بشأن **فحص الّلياقة الطبيّة لتشغيل الأطفال والأحداث**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **19** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **09** أكتوبر **1946**.

[2] الاتفاقية رقم: **124** بشأن **الفحص الطبِّي الخاص بلياقة الأحداث لِلعمل تحت الأرض بالمناجم** ، الصّادرة خلال الدورة رقم:**49** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **13** جوان **1965**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **01** سبتمبر **1965**.

[3] وقد نصَّت أحكام الاتفاقية رقم: **77**، على وُجوب قِيام السُّلطات المُختصة للدول الأعضاء بتحديد الخطِّ الّذي يفصِل الصّناعة عن الزّراعة والتجارة... وغيرها من الحِرَفِ غير الصّناعية. وحَدّدت، بذلك مدلُول "**المُنشأة الصّناعية**" بموجب أحكام المادة **الأولى**/ف.**02** من الاتفاقية.

[4] كما أوْجَبتْ الاتفاقية رقم: **78**، في مادتها **الأولى**/ الفقرة **03**، السُّلطات المُختصة للدول الأعضاء، بأن تضَعَ الخطَّ الفاصل الّذي يفصِل المِهَن غير الصّناعية عن المِهن الصّناعية، والزّراعية والبحرية.

وحُدّد مدلُول **المِهَن غير الصّناعية**، ضِمن أحكام المادة **الأولى**/ف. **02**، ليشمُل جميع المِهَن الّتي لا تعتبرها السُّلطة المُختصة مهناً صناعيةً أو زراعيةً أو بَحريةً.

[5] بخلافِ ما هو مُقرَّر على مستوى المنظمة الدولية للعمل، فإنّ الميثاق الاجتماعي الأوروبي يُقصِّر النَّص على الفحص الطبِّي المنتظم للعمال الّذين لم يبلغوا **ثمانية عشر (18)** سنة ويعملون في بعضِ الوظائف المحدَّدة في قِبَلِ التشريعات الوطنيّة (المادة **07**/الفقرة **09**). واستناداً لذلك، تلتزِم الدول المصدِّقة على هذه الفقرة، بإعدادِ قوائمَ مضبُوطة بشأن طبيعة المِهَن الّتي تستلزم الفحص الطبِّي الإلزامي لجميع العمال، أو للعمال الأقل من **18** سنة، مُحدِّدة بذلك المُدَدْ القانونية لدَوْريَّة الفحص الطبِّي.

وقد وَرَدَ في تقريرٍ صادرٍ عن **الّلجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية** (لجنة الخبراء المستقلّين، سابقاً)، كالآتي:

« Les termes [contrôle médical régulier] impliquent des examens médicaux périodiques effectués de manière continue. Une loi qui ne rend obligatoire que l'examen qui précède l'embauche et celui effectué à intervalles réguliers jusqu'à l'âge de dix huit ans, n'est pas conforme à la charte *». in:*

L. Samuel, ***Droit sociaux fondamentaux (jurisprudence de la charte sociale européenne), 2ème*** *édition, éditions du conseil de l'Europe, Strasbourg, décembre* ***2002****, pp.***213-214***.*

والخَدَمات الطبيَّة، وكذلك، عدم كَفَاية التدابير المُتَّخذة حوْل إعادة التوجيه أو التأهيل الطَّبيعي والمِهني لِصغار السنّ[1].

وتنوِّه الباحثة في هذا الشّأن، إلى أنّ النّصوص والاتفاقيات السّابقة تُقرّ بإلزاميّة الفحص الطّبي الدوري للأطفال والصّغار الّذين تقلُّ سنّهم عن **الثامنة عشر (18)** سنة، وتحدّد المدّة القصوى لإجرائه بما لا يزيد عن **اثنا عشرة (12)** شهراً ، ويستمرّ حتّى بلوغ الشّاب سنّ **الحادية والعشرين (21)** سنةً.

ولم تحدّد أيٌّ من النّصوص الواردة أعلاه، أنواع وإجراءات الفحوص الطبيّة الإجباريّة الخاصّة بكلِّ مهنةٍ أو فرع نشاط على حدى، تاركةً تنظيم المسألة للقوانين والممارسات الوطنيّة وفقاً لمستويات التقدّم الطبّي فيها.

ثالثاً: الأحكام المتعلّقة بالعمل اللّيلي

تقديراً من المنظمة الدولية للعمل لحداثة صغارِ السنِّ وضُعف تكوينِهم الجسماني، وحرصاً على رعايتِهم وكفالةِ الحماية لهُم، وتمكيناً لهُم من الحصُول على قسطٍ مناسبٍ من التعليم، ومحافظةً على صحَّتهم بتجنيبِهم مخاطرَ الإجهادِ في العمل اللّيلي، باعتبارِه أشدّ تعباً من العمل في النّهار. ولذلك، حظَرَت الاتفاقيات الدولية الصَّادرة عن المنظمة **تشغيل صغار السنّ ليلاً** بصورة مُطلقة[2]. وأكدّت المنظمة هذه الحماية منذ نشأتها بإصدارها الاتفاقية رقم: **06** لسنة **1919**[3]؛ حيث حظَرَت المادة **02** من الاتفاقية **تشغيل صغار السنِّ دون الثامنة عشر (18) سنة ليلاً في المُنشآت الصّناعية العامة أو الخاصَّة على حدّ السَّواء**[4].

وأوْضَحَت الاتفاقية، أعلاه، المقصُود بكلمة "**اللّيل**"؛ حيث اعتبرته **إحدى عشر(11) ساعة** مُتوالية، تدخُلُ فيها الفترة الواقِعة ما بيْن السّاعة **العاشرة (10)** مساءاً و**الخامسة (05)** صباحاً.(المادة **03** من الاتفاقية)[5].

---

[1] حمادة أبو نجمة، **(عمل الأطفال في معايير العمل الدولية)**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **15** مارس **2007**:
http://sites.google.com/site/labourandrights/child-labour/standards

[2] وجاء التّأكيد على **حظر"العمل اللّيلي للأطفال والمراهقين"** على الصّعيد العربي، ضِمن أحكام المادة **62** من الاتفاقيتيْن العربيتيْن للعمل رقميْ: **01** لعام **1966**، و**06** لعام **1976**، على التّوالي، بالنّص على **عدمِ جوازِ تكليفِ الأحداث بأيِّ عملٍ أثناء فترة اللّيل**. بَيْدَ أنَّ هذه المادة لم تُعطِ تعريفاً لما هو المقصُود **"باللّيل"**.

ناهد رمزي، **(حماية صغار الفتيات في سوق العمل في البلدان العربية)**، مجلّة الطّفولة والتنمية، العدد: **05**، **المجلد: 02**، المجلس العربي للطّفولة والتّنمية، **2002**، ص ص.**13-33**.

وعلى الصّعيد الأوروبي، يَحظُر **الميثاق الاجتماعي الأوربي** في مادته **السّابعة/** ف.**08 استخدام الأحداث الّذين تقلُّ سنُّهم عن التّاسعة عشر(19) سنة في أعمال ليلِيَّة**. راجع:

*L. Samuel, Op.cit., pp.***211-212***./ T.Buck, Op.cit.,p.***181.**

[3] الاتفاقية رقم: **06** بشأن **تشغيل الأحداث أثناء اللّيل في الصّناعة**، الصّادرة خلال دورة المؤتمر الدولي للعمل المُنعقدة بتاريخ: **29** أكتوبر **1919**، والّتي دخلت حيّز النفاذ بتاريخ **13** جوان **1921**.

[4] لا يسري حظر العمل اللّيلي على الأحداث الّذين تزيدُ سنُّهم عن **16** سنة في أعمالٍ تستدعي طبيعة عملياتها تنفيذها بشكلٍ مُتّصلٍ ليلاً ونهاراً في مصانعِ الحديد الصّلب، مصانع الزُّجاج، مصانع الورق، مصانع السّكر الخام وأعمال الاختزان في تعدين الذّهب.

[5] تُستثنى من ذلك، مناجم الفحم؛ حيث يجوز تنفيذ العمل في الفترة الواقِعة بين السّاعة **العاشرة (10)** مساءاً والسّاعة **الخامسة (05)** صباحاً، إذا كانت الفترة الفاصِلة بين مُدتيْ العمل تبلُغ ما بيْن **13** وإلى **15** ساعة. كما يجُوز في أعمالِ المخابِز، تحديدَ فترةِ اللّيل ما بين السّاعة **التاسعة (09)** مساءاً والسّاعة **الرّابعة (04)** صباحاً. وفي البلاد الحارّة، يُمكن أن تقلّ فترة الرّاحة اللّيلية عن **11** ساعة، لتُعوَّض في النَّهار.

محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص ص.**23-24**.

وكذلك، أوْجَبَتْ التوصية رقم:**14** لسنة **1921**[1]، في البند **الأول** منها، الدول الأعضاء باتِخاذ التدابير اللّازمة لاستخدام الأطفال دون **الرّابعة عشر** **(14)** في المشاريع الزّراعية أثناء اللّيل بطريقةٍ تكفُل لهُم فترةَ استراحة لا تقلُّ عن **عشر** **(10)** ساعات مُتوالية. وأقرّ البند **الثّاني** منها، ضرُورة استفادة صغار السنِّ الّذين تتراوحُ أعمارُهم ما بيْن **14** سنة و**16** سنة العاملين في الزِّراعة، من فترةٍ استراحةٍ لا تقلُّ عن **تِسْع** **(09)** ساعاتٍ متواليةٍ[2]، فنصّت الاتفاقية رقم: **33** لسنة **1932**[3]، في مادتها **الثّالثة**، على حظرِ تشغيلِ الأحداث في الأعمال الخفيفة بفترة لا تقلُّ عن **اثنــي عشـر** **(12)** ساعة مُتواليّة، لتشمُل المدّة ما بين السّاعة **الثّامنـة** **(08)** مساءاً و**الثّامنة** **(08)** صباحاً.

كما تنصُّ الاتفاقية رقم: **79** لسنة **1946**[4]، والمكمَّلَة بالتوصية رقم: **80** في ذات الموضوع، بأنْ يُمنَع على الأحداث، الّذين تقلُّ أعمَارهم عن **14** سنة (وتتوافر فيهِم شروط العمل كلَّ الوقتِ أو بعض الوقتِ)، والأحداث الّذين يتجاوزون سن **14** سنة، (ولا يزالون مُلزمين بالانتظام في التَّعليم طَوال اليوم الدِّراسي)، العمل ليلاً، خلال فترة **أربعة عشر** **(14)** ساعة متواليّة على الأقلّ، مِنها الفترة الواقِعة ما بيْن السّاعة **الثّامنة** **(08)** مساءاً و**الثّامنـة** **(08)** صباحاً. (المادة **الثّانية/**الفقرة **الأولى** من الاتفاقية)[5].

ويُحرم على الأحداث الّذين يتجاوزون **أربعة عشر** سنة، ولم يعودوا مُلزمين بالحضُور المدرسي الكامل، والمراهقين الّذين تقلُّ أعمارُهم عن **ثماني عشرة** **(18)** عاماً، العمل اللّيلي خلال فترة **اثنـي عشرة** ساعة متواليّة على الأقلّ، تشمُل الفترة ما بين السّاعة **العاشرة** **(10)** مساءاً و**السادسـة** **(06)** صباحاً. (المادة **الثّالثـة/**الفقرة **الأولى** من الاتفاقية)[6].

وقد تمّت مُراجعة الاتفاقية رقم:**06**، سالفة الذِّكر، بموجب الاتفاقية رقم: **90** لسنة **1948**[7]، وبموجب الاتفاقية المعدّلة، رُفِعَتْ مدَّة فترة اللّيل **لاثنتي عشر** **(12)** ساعة بدلاً من **إحدى عشر(11)** ساعة، تشمُل المدَّة

---

[1] التوصية رقم: **14** بشأن **عمل الأحداث والمراهقين ليلاً في الأعمال الزّراعية**، الصّادرة خلال الدورة رقم:**03** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **25** أكتوبر **1921**.

[2] ووَرَدَ في هذا الشّأن، وضِمن التوجيه الصّادر بتاريخ: **22** جوان **1994**،عن المجموعة الأوروبية (ج.ر.م.أ. رقم: ق.**216** لـ: **1994/08/20**م.، ص.**18**)، النّص على ما يلي:

« Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le travail de nuit des jeunes de 15 à 18 ans soit entre 22 heures et 6 heures, soit entre 23 heures et 7 heures. Des dérogations peuvent être autorisées pour des secteurs d'activité particuliers, mais dans cette hypothèse, le travail de nuit demeure interdit entre minuit et 4 heures. ». *(art. 09).*

[3] الاتفاقية رقم: **33** بشأن **الحدّ الأدنى لسنّ قبول الأحداث في الأعمال غير الصّناعية**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **16** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **30** أبريل **1932**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **06** جوان **1935**.

[4] الاتفاقية رقم: **79** بشأن **تقييد العمل اللّيلي لأحداث والمراهقين في الحِرف غير الصّناعية**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **19** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **09** أكتوبر **1946**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **29** ديسمبر **1950**.

[5] هذا، وقد أجَازتْ أحكام الفقرة **الثّانية** من المادة **الثّانية**، لِلَّوائح الوطنيّة أنْ تَستَعِيضَ عن هذه الفترة بفترةٍ أُخرى مدَّتها **اثنتا عشر** **(12)** ساعة، لا تتأخر بدايتُها عن السّاعة **الثّامنة والنّصف مساءاً**، ولا تنتهِي قبلَ السّاعة **السّادسة(06) صباحاً**.

[6] وقد أباحتْ الفترة **الثّانية**، إذا حَالَتْ ظروفٌ استثنائية على فرعٍ معيّنٍ من النّشاط أو منطقةٍ معيّنةٍ، تبديلَ فترةِ الحظْر اللّيلي بالفترة الواقِعة بين **الحادية عشر** **(11)** مساءاً و**السّابعة** **(07)** صباحاً.

[7] الاتفاقية رقم: **90** بشأن **العمل اللّيلي للأحداث المُشتغلين في الصّناعة**، المُعتمدة خلال الدورة رقم: **31** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **01** جويليه **1948**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **12** جوان **1951**.

ما بيْن **العاشرة** (**10**) مساءاً و**السادسة** (**06**) صباحاً بالنسبة للأحداث دون **السادسة** (**16**) سنة، وتشمُل المدّة ما بيْن السّاعة **العاشرة** (**10**) مساءاً والسّاعة (**07**) صباحاً، بما لا يقلُّ عن **سبعِ** (**07**) ساعاتٍ متواليّةٍ بالنسبة للمراهقين الّذين تتراوحُ أعمارُهم ما بيْن **16** سنة و**18** سنة.(المادتين **02** و**03** من الاتفاقية).

كما اشتمَلَتْ الاتفاقية رقم: **90**، **مرونـةً واسعةً** في تحديدِ المدَّة القانونية للفاصل اللّيلـي، ويظهرُ ذلك جلياً باستقراءِ أحكام المواد **03**،**04** و**06** منها، حينما أباحَتْ أحكامها تقليصَ المدَّة بالنسبة لعمال المخابز، أو إذا كانت حاجات التّلْمذة الصّناعية تقتضِي ذلك، أو في الأقاليم ذات المناخِ الحارِّ نهاراً، وبذلك، إذا اقتضت المصلحة العامة عمليّة التسخير[1].

وفيما يتعلَّق بالعمل في البحر، فإنّ التوصية رقم: **153** لسنة **1976**[2]، تستوجِب ألاّ يعمَلَ عُمال البحر الشّباب الّذين تقلُّ أعمارُهم عن **18** سنة خلال فترةِ اللّيل، وحدّدت التوصية، أعلاه، المقصُود بعبارةِ "**اللّيل**" لتشمُلَ **تسعَ** (**09**) ساعاتٍ متواليّة على الأقلّ تسرِي بعْدَ مُنتصف اللّيل (البند **الرابع**/الفقرة (**ج**) من التوصية)[3].

هذا، وتُقدّم الاتفاقية رقم: **171** لعام **1990** **بشأن العمل اللّيلـي**[4]، مَعَايير أكثرَ مُرونةً في تحديدِ فترةِ العملِ اللّيلي بما لا يقلُّ عن **سبعِ** (**07**) ساعاتٍ متواليّةٍ، تبدأُ من مُنتصف اللّيل وتستمرُّ حتّى السّاعة **الخامسة** (**05**) صباحاً، وتُحوِّل إلى السُّلطات المختصَّة في تحديدِها، مع استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً.

وتُعرّف الاتفاقية، أعلاه، **العامل اللّيلي** بأنّه: "**المستخدَم الّذي يتطلّب أداء عمله عدداً كبيراً من ساعات العمل اللّيلي يتجاوزُ حدّاً معيّنـةً**" (المادة **الأولى/ ف.(ب)** من الاتفاقية). وتَستثنِي الاتفاقية بموجب مادتها **الثانية**، مَنْ يعملُون في الزّراعة وتربيةِ الماشيَة، وصيْد الأسماكِ، والنَّقل البَحري والمِلاحة الدَّاخلية.

استناداً للطّرح السّابق، يتّضح جليّاً مدى الحماية الّتي قرّرتها القواعد الدولية للعمل لصغار السنّ؛ حيث تبنّت المنظمة في ذلك، مبدأ **حظر العمل اللّيلي** بالنسبة لفئة الأطفال والعمّال الشّباب الّذين تزيد أعمارهم عن **أربع عشرة** (**14**) سنة، ولم يتجاوزوا بعد سنّ **الثامنة عشر** (**18**) سنة. وقد حقّقت المنظمة الدولية للعمل مكاسب بالغة في تنظيمها للعمل اللّيلي بعد نهاية الحرب العالمية الثانية؛ حيث توصّلت إلى تمديد فترة "اللّيل" إلى **اثنتا عشر** (**12**) ساعة متوالية بعدما كانت لا تتعدّى مدّة **إحدى عشرة** (**11**) ساعة راحة متواليّة كحدٍّ أقصى.

وترى الباحثة، بهذا الخُصُوص، أنّ القواعد الدولية للعمل ذات الصّلة بتنظيم عمالة الأشخاص الّذين لم يبلغوا بعد السنّ القانونية للعمل، تعكسُ، في المقام الأوّل، الاختلاف في القدرات الجسديّة والذهنيّة للطّفل والشاب، فوردت صياغتها، في الأساس، مقرّرة لحظر استخدام الأطفال قبل انتهاء مرحلة التعليم الإجباري،

[1] ولمْ تَخْلُ نصوص الاتفاقية من الطّابع الإلزامي؛ حيث أشارت المادة (**06**) منها، على وُجوب الالتزام بوضعِ العقوبات المُناسبة عن أيّة مُخالفة، وضرُورة إقامة نظام تفتيش يكفُل التطبيق السّليم والرّقابة الدّائمة. كما فرضَتْ المادة، أعلاه، على كلِّ مُنشأةٍ صناعيّةٍ بإمساكِ سجلٍّ يشمُل جميع الأشخاص العاملين بها دون سنِّ **الثامنة عشر** (**18**) سنة.

[2] التوصية رقم: **153** بشأن **حماية عمال البحر الشّباب**، المُعتمدة خلال الدورة رقم: **62** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **28** أكتوبر **1976**.

[3] للمزيد من التفاصيل في هذا الشأن، راجع:

*A. Tokatlian, **La protection internationale des marins**, mémoire D.E.S.S., Droit maritime et des transports, C.D.M.T., Faculté de droit et de sciences politiques, Université d'Aix-Marseille*, **2002**, *pp.*05 *et ss.*

[4] الاتفاقية رقم: **171** بشأن **العمل اللّيلي**، المُعتمدة خلال الدورة رقم: **77** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **26** جوان **1990**.

ومُعتبرةً أنّ الحفاظ على صحّة الطّفل وتنمية قُدُراته الجسديّة والفكريّة يُعتبرُ أولويّةً ترعاها الحكومات والبرلمانات الوطنيّة عند صياغتها لقوانين وتنظيمات العمل فيها.

رابعاً: الأحكام المتعلّقة بتحديدِ ساعات العمل اليّومي وفتراتِ الرّاحة

تضمَّنت أُولى الاتفاقيات الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، ونَعنِي بذلك الاتفاقية رقم:**01** لسنة **1919** بشأن **تحديد ساعات العمل**[1]، الإشارة إلى أنّه:" **لا يجوزُ أنْ تزيد ساعاتِ عملِ العمَّال عن ثماني (08) ساعاتٍ يومياً أو(48) ساعةً أسبوعياً في جميعِ المُنشآت الصّناعية العامة أو الخاصّة أو توابِعِها، مَهماً كان نوعُها، باستثناء المُنشأة الّتي لا يشتغِل فيها سِوى أعضاء الأسرة...**".

غير أنّ موضوعَ عمالةِ الأطفال، لم يُثِر آنذاك اهتمام المؤتمرين بصورةٍ مباشرة؛ فلَمْ تتطرَّق الاتفاقية بالنَّص على هذه الفِئة إلاَّ بصورةٍ عَرضِيَّةٍ، حينما حدّدت المادة **09** منها، الاستثناءات المُقرَّرة بالنسبة لدولة **اليابان**، آنذاك، ونصّت على وُجوب ألاّ تتعدَّى مُدّة العمل الفِعليَّة لكلِّ عاملٍ يَبلغُ **15** عاماً على الأقلِّ ويشتغِل في مَحَلٍّ صناعيٍّ عامٍ أم خاصٍ أو في مُلْحقاتِه، **57** ساعة في الأسبوع (الفقرة (ب))، ووجُوب ألاّ تتعدَّى مُدّة العمل الفِعليَّة بأيِّ حالٍ مِنَ الأحوال **48** ساعة في الأسبوع للأحداث الّذين تقلُّ سنُّهم عن **15** عاماً ويعملُون في المُنشآت الصّناعية، أو فيما يتعلَّق بالعاملين تحت الأرض مهماً كانت سنُّهم (الفقرة (ج))[2].

وتضمَّنت الاتفاقية رقم:**30** لسنة **1930**[3]، النصّ على تحديدِ لساعاتِ العملِ بما لا يزِيد عن **48** ساعةً في الأسبوع أو **08** ساعاتٍ في اليّوم (المادة **03** من الاتفاقية)[4]. ونصّت الاتفاقية رقم:**31** لسنة **1931**[5]، ضِمن

---

[1] الاتفاقية رقم: **01** بشأن **تحديد ساعات العمل (الصناعة)** ، الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل بتاريخ: **29** أكتوبر **1919**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **13** جوان **1921**.

[2] يرى غالبية فُقهاء القانون الدولي، بصفةٍ عامةٍ، أنّه من الطّبيعي ألاّ تتبنَى المنظمة الدولية للعمل، في السّنوات الأولى لنشاطِها التشريعي، قواعدَ تتعلّق بتحديدِ ساعاتِ العملِ اليّومي للأطفال والمراهقين، لأنّه في ذلك الوقت، لم تَكُنْ فِكرة حظرِ تشغيلِ صغارِ السنِّ، مطلقاً، قد تبلْوَرَتْ، وأنَّ تجسيدَها يتطلَّب عملاً جاداً، بصورةٍ تدريجيّةٍ، تُتيح للدول الأعضاء إعداد الأرضيّة المُلائمة لاندماج القواعد المقرَّرة دولياً على مُستوى البرلمان والمؤسسات الوطنيّة.

عمر تيزاوي، مرجع سابق، ص.**306**.

[3] الاتفاقية رقم: **30** بشأن **تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب**، الصّادرة خلال الدورة رقم:**14** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **18** جوان **1930**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **29** أوت **1933**.

[4] ومع ذلك، فقد تضمّنت الاتفاقية رقم: **30** العديد من الاستثناءات والرُخَصِ؛ حيث لا تسري أحكام المادة **03**، أعلاه، على الأشخاص المُشتغلين في منشآت العلاج الطبِّي وإيواء المرضَى أو العَجَزَة أو المُعدَمين أو غير المتمتِّعين باللّياقة العقليَّة، والفنادق والمطاعم والنُزُل والنَّوادي والمَقاهي ودُور الضِّيافة، والمسارح والملاهِي العامة. كما يُستثنى من نطاق تطبيق أحكام المادة **03**، أعلاه، المُنشآت الأسريّة، والأشخاص الّذين يملِكون السُّلطة العامة، والأشخاص الّذين يشغَلون مراكز رئيسيّة أو وظائف تتطلّب الثّقة ، والوُكلاء الجوّالون. وأباحَتْ الاتفاقية توزيع ساعاتِ العملِ الأسبوعيّة؛ حيث لا تتعدَّى **عشر (10)** ساعاتٍ في اليوم.

[5] الاتفاقية رقم: **31** بشأن **تنظيم تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **15** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **18** جوان **1931**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **01** سبتمبر **1965**.

المادة **03** منها، على أنّه:"**لا يجوز أنْ تَزيد السّاعات الّتي يُمضيها العمال تحت سطحِ الأرض عن سبعِ ساعات و45 دقيقة في اليَّوم الواحد**"[1].

ولمْ تتضمَّن كِلتا الاتفاقيتان، بالنَّص، على أحكامٍ خاصّةٍ بحماية فِئة الأحداث وصغار السنِّ، ولم تتضمَّن أيٌّ من الاتفاقيات الّلاحقة الصّادرة عن المنظمة، أحكاماً خاصّة بفئة الأحداث والمراهقين[2].

ولمْ يرِدْ ضِمن الاتفاقية رقم: **14** لسنة **1921** بشأن **تطبيق الرّاحة الأسبوعية في المنشآت الصّناعية**، أيّة إشارة أو استثناء يُقرَّر لفائدة صغار السنِّ والأحداث عن المبدأ العام المنصُوص عليه ضِمن أحكام المادة **الثانية/ف.01** منها، والّتي حدّدت فترة الرّاحة الأسبوعية بما لا يقلُّ عن **24** ساعة متواليّة. وكذلك، جاءت أحكام الاتفاقية رقم: **106** لسنة **1957** بشأن **الرّاحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب**.

ولم تتضمَّن أيٌّ من التوصيات المحدِّدة لساعات العمل الصَّادرة عن المنظمة الدولية للعمل خلال السّنوات الأولى من قِيامها، وحتّى بداية الستينيات، إشارةً خاصةً أو أحكاماً تُميِّز فئة الأحداث وصغار السنِّ بخصوص ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية[3].

---

[1] وحسب نصِّ المادة **03** من الاتفاقية، يُقصَد **بالوقت الّذي يُمضِيه العامل في منجَم تحت سطحِ الأرض**: "**المُدّة الّتي تَقَعُ بيْن وقتِ دخولِ العاملِ في المصعَدْ بقصَدِ النُّزول لِلمنجم ووقتِ تركِ العاملِ المِصعَد بعدَ خُروجه منه**". ويُقصَدُ **بساعات العمل في المناجم**، "**تلك الّتي يكُون الدُّخول إليها عن طريق نفقٍ بحسَبِ الوقت الّذي يُمضيه العامل فيها من وقتِ مُرُور العاملِ من مَدْخل النَّفَق إلى وقتِ عودته إلى سطحِ الأرض**".

وبخِلاف الاتفاقية رقم: **30**، فقد حَظَرَتْ الاتفاقية الآتيّة زيادةَ ساعاتِ العمل اليومي فوق الحدِّ المُرخَّص به (**07** ساعات و**45** دقيقة)، باستثناءِ حالةِ القوَّةِ القاهرة. وأجازَتْ في حالاتٍ خاصّةٍ حدّدتها المواد من **06** وإلى **09** من الاتفاقية، تمدِيدِ ساعات العملِ الأسبُوعي، والتّرخيص بالعمل في أوقات الرّاحة والأعياد.

[2] ونذكُرُ في هذا المعنى، النُّصوص التَّالية:

أ. الاتفاقية رقم: **43** لسنة **1934** بشأن **تنظيم ساعات العمل في مصانع الزُّجاج المسطح**.
ب. الاتفاقية رقم: **47** لسنة **1935** بشأن **تخفيض ساعات العمل إلى 40 ساعة في الأسبوع**.
ج. الاتفاقية رقم: **49** لسنة **1935** بشأن **تخفيض ساعات العمل بمصانع الزجاجات**.
د. الاتفاقية رقم: **51** لسنة **1936** بشأن **تخفيض ساعات العمل في المشروعات العامة**.
هـ. الاتفاقية رقم: **57** لسنة **1936** بشأن **ساعات العمل وتجهيز القوّة العاملة على ظهرِ السفن**.
و. الاتفاقية رقم: **61** لسنة **1937** بشأن **تخفيض ساعات العمل في صناعة النّسيج**.
ز. الاتفاقية رقم: **67** لسنة **1939** بشأن **تنظيم ساعات العمل وفترات الرّاحة في النّقل البريّ**. والتوصية رقم: **65** لسنة **1939** ، المكمّلة لها.
ح. الاتفاقية رقم: **76** لسنة **1946** بشأن **الأجور وساعات العمل وتجهيز القوّة العاملة على ظهر السّفن**، والاتفاقيتين رقم: **93** و**109** لسنتَيْ **1949** و**1958**، المعدِّلة لها.
ط. الاتفاقية رقم: **110** لسنة **1958** بشأن **استخدام العمال في الزّراعة**.

[3] ونذكُر في هذا المعنى، النُّصوص التَّالية:

أ. التوصية رقم: **07** لسنة **1920** بشأن **تحديد ساعات العمل في صناعة الأسماك**.
ب. التوصية رقم: **08** لسنة **1920** بشأن **تحديد ساعات العمل في المِلاحة الدّاخلية**.
ج. التوصية رقم: **37** لسنة **1930** بشأن **تحديد ساعات العمل في الفنادق والمطاعم وما شابهَهَا من المجال**.
د. التوصية رقم: **38** لسنة **1930** بشأن **تحديد ساعات العمل في المسارح ودُوَر اللّهو**.
هـ. التوصية رقم: **39** لسنة **1930** بشأن **تحديد ساعات العمل في دُوَر علاج المرضى والعَجَزة والمُعوزِّين وضِعافِ العُقول**.
و. التوصية رقم: **49** لسنة **1936** بشأن **تحديد ساعات العمل على ظَهر السُّفن وبطاقمها**.
ز. التوصية رقم: **69** لسنة **1939** بشأن **طرق تنظيم ساعات العمل في النَّقل البرّي**.
ح. التوصية رقم: **39** لسنة **1930** بشأن **تنظيم الأجور وساعات العمل على ظهر السُّفن**.

وبصدور التوصية رقم: **116** لسنة **1962** بشأن **تخفيض ساعات العمل**، والّتي تَحثُّ الدول الأعضاء في المنظمة على إتباع سياسة قوميّة تُشجِّع تكريسَ **مبدأ التخفيض التدريجي لساعات العمل العادية** دون أنْ يقترِن ذلك بتخفيضٍ في أجور العمال، صراحةً، أولويَّة الأحداث وصغار السنِّ من الاستفادة من الأحكام المقرَّرة ضِمن بنودِ التوصية رقم: **116**، أعلاه؛ حيث نصّت الفقرة **09** من البند **الأول منها**، على أنّه: "**عِنْدَ تنفيذ التّدابير المتعلِّقة بالتَّخفيض التدريجي لساعات العمل، يجبُ أنْ تُعطى الأولويَّة للصِّناعات والمِهَن الّتي تشمُل (بصفةٍ خاصَّةٍ) مَجهوداً جِسمانِيّاً أو عقليّاً، أو مَخاطِر صحيَّة للعمال المعنيين، وخصوصاً، إذا قامَتْ بهذه الأعمال النِّساء أو الأحداث**".

ويتأكَّد ذلك، بنصِّ الفقرة **18**، البند **الرابع**، على أنّه:"**عند تنظيم ساعاتِ العملِ الإضافيَّة، يجب أنْ يُؤخَذ في الاعتبار الظروف الخاصَّة بالشُّبان الأقلّ من 18 عاماً...**".

والمُلاحظة الأساسيّة الّتي يُمكِن لأيِّ باحثٍ إبداؤُها في هذا المقام، تكمُن مبدئياً، في أنَّ الهدف الأساسي للمنظمة، منذُ إنشائها، لم يكُنِ **التخفيض التدريجي لساعاتِ عملِ الأحداث وصغارِ السنّ**، بقدَرِ ما كان **القضاء التدريجي على عَمَالة الأطفال والمُراهقين**[1]، الأمر الّذي يُفسّر لنا عُزوف المؤتمرين على مستوى المنظمة، عن تبنِّي قواعِدَ دولية خاصَّة تُنظِّم ساعات عمل هذه الفئة. وهذا، خِلافاً لِموقِفهم بشأنِ تحديد السنِّ الأدنى للالتحاق بالعمل، أو تأمين السّلامة الصحيّة، أو حظرِ العمل اللّيلي لهذه الفئة، أو حظرِ العمل الجبريّ واستخدامِ الأطفال في الأعمال الشَّاقة والخَطِرة.

وهكذا، فقد عمِل المؤتمرون في المنظمة، على دَعْمِ وتكريسِ مبدأ الحظر التدريجي لعمل الأطفال ما دون سنِّ **الثامنة عشر**(18) سنة، مُؤكِّدين بذلك على وجوبِ استفادة الطّفل من إرادةٍ جماعِيَّة مُشتركة لدى حكومات الدول الأعضاء من أجلِ القضاء على ظاهرة عَمَالة الأطفال، مُطلقاً.

وهو ذات الموقف الّذي تَبَنَّتْهُ دول المجموعة الإقليمية الأوروبية، حينما جاء نصُّ المادة **السّابعة**، في فقرتِها **الرّابعة** من **الميثاق الاجتماعي الأوروبي**[2]، بصيغةٍ **عامةٍ ومَرِنةٍ**، اكتفى فيها بالتزام الدول الأطراف بضمانِ تحديدِ ساعاتِ عملِ صغارِ السنِّ الأقلِّ من **16** سنة، بما يتوافَقُ مع متطلَّبات نُمُوِّهم البَدني والذِّهني، وبما يتوافَقُ مع احتياجات التكوين المِهنيّ[3].

---

[1] فعلى الرَّغم من مُضيِّ قَرَابة قرنٍ من الزَّمنِ على اعتماد المؤتمر الدولي للعمل الاتفاقية رقم: **05** بشأن **الحدِّ الأدنى لسنِّ العمل**، المذكورة سابقاً، فإنَّ عمل الأطفال ما زال يمثِّلُ هاجساً عالمياً مُخيفاً، ومَصدَر قلقٍ في كثير من دول العالم، وقد انعَكَس هذا القلَق في العديد من التقارير، البيانات والبُحوث الصّادرة عن المنظمات والمُختصين. وإذا كانت دول العالم الثالث هي المعنيَّة أكثر من غيرِها بهذه الظَّاهرة بسبب أوضاعِها الاقتصادية والاجتماعية..، إلاّ أنَّ الدول الصِّناعية ليسَتْ في منأًى عن هذه الظّاهرة. وعلى سبيلِ المثال، يُستفَاد من تقريرٍ أُعدَّ في **بريطانيا** أنَّ **10%** من الأطفال البريطانيين الّذين تتراوَحُ أعمارُهم ما بين **13** سنة و**15** سنة يُمارسون أنشطةً مُؤقتةً أو أنشطةً بصورةٍ جزئيَّةٍ . ورغم ذلك، فإنَّ ظاهرةَ تشغيلِ الأطفال تعني، بالدَّرجة الأولى، دول العالم الثالث؛ حيث يوجد **90%** من الأطفال الّذين دخلُوا سوق الشُّغل في سنٍّ مبكِّرة.

(Child labour in Britain), *Report of the international working group, on child labour, September **1995**, p.**34**./A. Azer and N. Ramzy, (**child labor: child rights conceptualization**), The national review of social science, **N.C.S.C.R.**, Vol.**37**, n°. **03**, pp.**133-170**.*

[2] وَرَدَ ضِمن الفقرة **04** من المادة **07** من **الميثاق الاجتماعي الأوروبي**، النّص على ما يلي:

« Aux termes de ce paragraphe, les parties contractantes s'engagent: à limiter la durée du travail des travailleurs de moins de seize ans pour qu'elle corresponde aux exigences de leur développement et plus particulièrement, aux besoins de leur formation professionnelle ».

[3] وفي ذات السّياق، علّقت **اللّجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية** على نصِّ الفقرة **04** من المادة **07**، أعلاه، كالآتي:

وتمّ رَفْعُ الحدِّ الأدنى **لسنِّ التعليم الإجباري** بما لا يقلُّ عن **18** سنة في تعديلٍ لاحقٍ[1]. هذا، وقد فُصِلَ الأمر بموجب التوجيه الصَّادر بتاريخ **02** جوان **1994** عن المجموعة الأوروبية **(ج.ر.م.أ.، رقم: ق.216 لـ: 1994/08/20، ص.ص.12–20)**، والّذي نصّ ضِمْنَ أحكامِ المادة **08/ف.02** منه، على أنَّه: "**تلتزم الدول الأعضاء باتّخاذ التّدابير اللّازمة من أجل تحديد ساعات عمل الشّباب البالغين من العمر ما بين 15 و18 سنة، لتصل 08 ساعات عمل يومي و40 ساعة عمل أسبوعي**"[2].

وحُدّدت ساعات العمل اليَومي، على الصَّعيد الإقليمي العربي، بما لا يزيد عن ستِ **(06)** ساعاتٍ في اليوم، تتخلّلُها فترةٌ أو أكثر لتناوُلِ الطَّعام والرّاحة، وهذا ما أيَّدتهُ **الاتفاقية العربية للعمل** رقم: **18** لسنة **1996** ضِمن أحكام المادة **17** منها. ويُحظَر تشغيلُ الأطفال ساعاتِ عملٍ إضافية أو تشغيلِهِم أيَّامَ الرَّاحة أو العُطَلِ الأسبوعيّة أو العُطَلِ الرّسمية، وهو ما نصَّت عليه أحكامُ المادتين **15** و**19** من **الاتفاقية العربية للعمل** رقم: **18** لسنة **1996** بشأنِ **عمل الأحداث**[3].

خامساً: الأحكام المتعلّقة بالعمل الجبريّ والأعمال الشّاقة

مَثَّلت الاتفاقية رقم: **29** لعام **1930** بشأن **العمل الجبريّ**[4]، أُولَى النُّصوص الصَّادرة عن المنظمة الدولية للعمل بخصُوص أعمالِ الرّق والسُّخرة في مجالِ العمل[5]؛ حيث أَلْزمَتْ المادة **الأولى** منها كلَّ عضوٍ في المنظمة

= ***« Si l'âge de la fin de la scolarité obligatoire est fixé à seize ans, la mise en œuvre de ce paragraphe ne devrait donner lieu à aucune difficulté, ce qui pourrait néanmoins poser problème, c'est la protection des jeunes travailleurs ayant terminé leur scolarité avant d'avoir atteint l'âge de seize ans .***

Aucune règle uniforme et précise n'a été fixée concernant la limitation de la durée du travail exigée par ce paragraphe qui à l'instar de tous les autres paragraphes de l'article 7, s'applique à l'ensemble des secteurs économiques et à tous les types de travaux, y compris aux travaux effectués au domicile de l'employeur et dans des entreprises familiales ». *in :*

L. Samuel, Op. cit., pp.199-201.

[1] وَرَدَ النَّص المُعدَّل للمادة **07** من الميثاق المَعدَّل، في فقرتها **04**، كالآتي:

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les parties s'engagent:…. 4- à limiter la durée du travail des travailleurs de moins de dix-huit ans pour qu'elle corresponde aux exigences de leur développement et plus particulièrement, aux besoins de leur formation professionnelle ». *in :*

Ibid, p.202.

[2] وَرَدَت أحكام المادة **08/ف.02** من التوجيه الأوروبي أعلاه، كالآتي:

« Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour limiter le travail des jeunes de 15 à 18 ans à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine ».

Ibid, p.202.

[3] غالية رياض البنشة، **حقوق الطّفل بين القوانين الدّاخلية والاتفاقيات الدولية**، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، **2010**، ص ص.**80-81**.

[4] الاتفاقية رقم: **29** بشأن **العمل الجبريّ**، المُعتمَدة خلال الدورة رقم: **14** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1930**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **1932/05/01**.

[5] يَرجِعُ تاريخ النُّصوصِ الأُولى الّتي كُرِّست على المستوى الدولي من أجلِ مُناهضةِ الرِّقِ إلى مطلع القرن الماضي، وبالتحديدِ، إلى مؤتمر "**فينا**" المُنعقِد عام **1815**، إلاّ أنَّ مسألة أعمال السّخرة، بالمفهوم الدّقيق، لمْ تُطرَح على بِساطِ البحث وبشكلٍ قاطعٍ إلَّا بعد الحرب العالمية الأولى؛ فقد أَسْفَرت المناقشات الّتي دارت في إطار **عصبة الأمم** عن إقرار **اتفاقية حول الرّق** في عام **1926**. وشكّل المكتب الدولي للعمل في نفسِ السّنة، لُجنة خُبراء بشأن **عمل السّكان الأصليين للبلدان الخاضِعة للاستعمار**، وقد مهّدت هذه الدراسة لإقرارِ الاتفاقية رقم: **29** لسنة **1930**.

بالعمل التدريجي على تحريمِ استخدام السّخرة أو العمل الجبريّ بكافةِ صُوَرِه، في أقصرِ وقتٍ مُمكنٍ، وخلالَ مُدّةٍ أقصاهَا **خمسَ** سنواتٍ تاليةٍ لبدءِ العمل بهذه الاتفاقية.

وقد حُدّد المقصُود باصطلاح **(السّخرة أو العمل الجبري)** ضِمن نصِّ المادة **الثانية** من الاتفاقية[1]، أعلاه، بكونـهِ: "**كلُّ عملٍ أو خدمةٍ تُؤدَى عُنوةً من أيِّ شخصٍ تحت التهديد بأيَّةِ عقوبةٍ ودون أن يكون هذا الشّخص قد تطوَّع بأدائها بمحضِ اختياره**"[2].

وتَضمَّنت هذه الاتفاقية حمايةً خاصَّةً لِفئةِ الأحداث وصغارِ السنِّ الأقلّ من **18** سنة، باستثنائِهم من الخُضُوع لأعمالِ السّخرة، وذلك بنصِّ المادة **11** من الاتفاقية، أعلاه، على أنَّ:"**البالغُون الأصحَّاء مِنَ الذُّكور المَفرُوض ألاَّ تقلَّ أعمارُهم عن 18 سنة وألاَّ تزيدَ على 45 سنة، هُم وحدُهم الّذين يُمكِن إخضاعُهُم لأعمالِ السّخرة**"[3].

وذلك ما تُؤكِّده صراحةً، بنودُ التوصيتان الدوليتان للعمل رَقمَي: **35** و**36** الصَّادرتان عن المكتب الدولي لعمل سنة **1930**، والمُكمِّلتان لأحكامِ الاتفاقية رقم: **29**، أعلاه[4]. حينما نصَّ البند **الثالث** من التوصية رقم: **36**، صراحةً، على أنّه عند الالتجاء إلى السّخرة، أو العمل الجبريّ، يجبُ اتخاذ كلَّ الإجراءاتِ المُمكِنة للتَثَبُّتِ مِن أنَّ ذلك لا يمتدُّ، بأيَّة حالٍ، بطريقةٍ غيرِ مباشرةٍ وبصفةٍ غيرِ قانونيةٍ إلى تشغيلِ النّساءِ والأطفالِ.

وشكَّلت **هيئة الأمم المتحدة** بالمُشاركة مع **المنظمة الدولية للعمل** بعد الحرب العالمية الثانية، "**لُجنةً خاصّةً بالعمل الجبريّ**"، عَهِدَتْ إليها مُهمّة إجراءِ تحقيقاتٍ واستقصاءاتٍ حَول الشّكاوى والدَّعاوى المُتعلّقة بوُجُودِ صُورِ وأشكالِ العمل الجبريّ. وقد كشفَتْ التحقيقات الّتي أَجرتها هذه اللُّجنة ما بين الأعوام **1951** و**1953**[5]، ثمّ، في وقتٍ لاحقٍ، ما بين الأعوام **1956** و**1959**، عن وُجُودِ أساليبَ خَطِرَة للسّخرة في أجزاءٍ عديدةٍ من العالم، وقد أثمَرَتْ الجُهُود والتحقيقات المَبذُولة من طَرَفِ أعضاءِ وعناصرِ هذه اللُّجنة عن إقرار الاتفاقية رقم: **105** لسنة **1957** بشأنِ **إلغاء العمل الجبريّ**[6].

= هاني السّبكي، **عمليات الاتجار بالبشر(دراسة في ضوء الشّريعة الإسلامية والقانون الدولي وبعض التشريعات العربية والأجنبية)**، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، **2010**، ص ص.**235-252**.

[1] وَرَدَ النّص الأصلّي لهذه المادة باللّغة الانجليزية، كالآتي:

"For the purposes of this convention the term forced or compulsory labour shall mean all word or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily".

[2] واستثناءاً على ذلك، فإن اصطلاح **العمل الجبريّ**، لا يتضمَّن: أ- أيِّ عملٍ أو خدمةٍ إجباريّةٍ بخصُوص العملِ العسكريِّ. **ب**- أيِّ عملٍ أو خدمةٍ تكون من الالتزامات المدنية للمواطنين في الدولة المُستقلّة. **جـ**- أيِّ عملٍ أو خدمةٍ يُفرَضُ بموجبِ حكمٍ قضائي تحت إشرافِ سلطةٍ عامةٍ. **د**- أيِّ عملٍ أو خدمةٍ تفرضُها حالات الطوارئ: كالحرب، أو الكوارث الطّبيعية أو الإنسانية. **هـ**- أيِّ عملٍ أو خدمةٍ عامةٍ محليّةٍ مُخصَّصةٍ مُباشرةً لصالحِ المجتمع المحلّي.

[3] وقد اعتبرت الاتفاقية ضِمن مادتها **الخامسة والعشرين** (25)، أنَّ:" **كلَّ تكليفٍ غير شرعيٍّ بالعمل الجبريَ جريمةً تستوجبُ العقوبة، ويلتزِم كلُّ عضوٍ يصدِّق على هذه الاتفاقية بضَمَانِ كَوْنِ العقوبات الّتي يفرضُها القانون كافِيَةً ومُنَفّذَةً بكلِّ دقةٍ**".

[4] التوصية رقم: **35** بشأن **الإكراه غير المباشر على العمل**، والتوصية رقم: **36** بشأن **تنظيم السّخرة**، الصَّادرتين خلال الدورة رقم: **14** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1930**.

الأمم المتحدة: **(مجموعة المعاهدات)**، المجلّد: **39**، الرقم: **612**، موقع الإنترنيت المُطَّلع عليه بتاريخ: **2007/11/26**:

http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/recmde.pl?**R036**

[5] للمزيد من التفاصيل، راجع: هاني السّبكي، مرجع سابق، ص ص.**419** وما يليها./ عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص.**306-307**.

[6] الأمم المتحدة: **(مجموعة الاتفاقيات)**، المجلّد: **1015**، الرقم: **4648**، موقع الإنترنيت المُطَّلع عليه بتاريخ: **26** نوفمبر **2007**:

وقد تضمَّنت الاتفاقية رقم: **105** القواعد الّتي تحظُر السّخرة، وما يُمكن اتخاذَه من الإجراءاتِ اللّازمةِ لكفالةِ إلغائها. ونصَّت المادة **الأولى** منها، على أنْ تتعهَّد الدول الأعضاء بحظرِ أيِّ شكلٍ من أشكالِ العملِ القسري ، وبِعَدَمِ اللّجوء إليها كوسيلة للإكراه، أو التوجيه السّياسي أو كعقابٍ على اعتناقِ آراءٍ سياسيةٍ أو آراءٍ تتعارَضُ مذهبيّاً مع النِّظام السّياسي، الاقتصادي أو الاجتماعي القائِم، أو على التَّصريح بهذه الآراء ؛ كأسلوبٍ لحشدِ اليدِ العاملة واستخدامِها لأغراضِ القيمة الاقتصادية؛ كوسيلةٍ لغرَضِ الانضباط على العمل؛ كعقابٍ على المُشاركة في الإضرابات؛ كوسيلةٍ للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو اللّغوي أو الدّيني[1].

وإنَّ الاتفاقية رقم: **105** لا تُعتَبَرُ أداةً قانونيةً دوليةً معدِّلةً للاتفاقية رقم: **29**، وإنّما وثيقةً مُكمِّلةً لِمبادئِها، ولَئِنْ كانت هذه الأخيرة (الاتفاقية رقم: **29**) تَهدِفُ إلى إلغاءِ العملِ الجبريِّ تدريجياً، مع مراعاةِ عددٍ من الاستثناءات؛ فإنَّ أحكامَ الوثيقة **الأولى** (الاتفاقية رقم:**105**) تنصُّ على الإلغاء الفوريِ والمُطلَق لأعمالِ السّخرة بكافَّةِ أشكالِها.

ويَظهرُ ذلك، أيضاً، من خِلال استقراءِ مقدِّمة الاتفاقية رقم: **105**، والّتي جاءت صِياغتُها، كالآتي: "**المؤتمر الدولي للمنظمة الدولية للعمل، وقد انعَقَدَ في جينيف...، وقد نَظَرَ في موضوع السّخرة...، وأحاطَ بأحكام الاتفاقية"الخاصَّة بعملَ السّخرة" لعام 1930 وبما قضَتْ اتفاقية الرِّق لعام 1926..**".

في حين، وَرَدَتْ صِياغة مُقدِّمة الاتفاقية رقم: **29**، كالآتي:"**المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، وقد انعَقَدَ في جينيف...، وقد اعتَزَمَ الأخذ ببعضِ المُقترحات بشأنِ السّخرة أو العمل الإجباري...**".

فضلاً على ذلك، تضمَّنت الاتفاقية رقم: **29**، **ثلاث وثلاثون(33)** مادةً اتفاقيةً، في حين لمْ تتضمَّن الاتفاقية رقم: **105** أكثرَ من **10** موادٍ اتفاقية، وفي ذلك دليلٌ قاطعٌ على أنَّ **الثانية وثيقةٌ مكمِّلةٌ للأولى** وليسَتْ مُعدِّلةً لمضمُونِها[2].

فمِمّا سَبَقَ، يتبيَّن أنَّ الاتفاقية رقم: **105** تُكمِّل الاتفاقية رقم:**29**، إذ تُشدِّد على الالتزامِ بإلغاءِ كافةَ أشكالِ العمل الجبريّ الّذي يُفرَضُ كعقابٍ أو كتدبيرٍ قسري حِيالَ الأشخاص الّذين يُقصِّرُون في نِظام العمل أو يُشاركون في إضرابٍ أو إبداءِ بعضِ الآراء السّياسية أو الفكرية؛ فالاتفاقية رقم: **105** تحمِي هؤلاء الأشخاص

---

http://www.ilo.org/ilolex/egi-lex/convde.pl?**C105**

[1] المادة **الأولى**، أعلاه، لم تُحدِّد المقصود بعبارة **العمل الجبريّ**، وفي ذلك، رَأَتْ **لُجنة الخبراء التّابعة للمؤتمر الدولي للعمل** بأنَّ التعريف الواردَ في الاتفاقية السّابقة رقم: **29**، يُعتبَر صالحاً بالنسبة للاتفاقية رقم: **105**.

Rapp. Comm. Exp., 1986, al.42, pp.201-209.

[2] طَرَحَتْ **عُمومية** نص المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **105**، عدداً من المسائل المتعلّقة **بالنّطاق القانوني للاتفاقية**، تختلف بحسب **الزّمان والمكان**، وتتعلّق أساساً، بما يلي:

أ. التعبئة الإلزامية للأيدي العاملة وتكليفِ المدنيين باللُّجوء، بصورةٍ غيرَ أصوليَةٍ إلى السّلطات الاستثنائية، والتعيين الإلزامي في المناطق الرّيفية لمُجابهة ظاهرة النُّزوح الرّيفي والهجرة إلى المدن وفقاً لمُقتضيات التّنمية الاقتصادية.

ب. التعليم والإعداد المِهني المُقيّد والمَفروض على الشّباب كسياسة إجرائية للقضاءِ على البطالة وخلقِ فُرَصِ العمل المُنتج.

ج. فَرْضِ العمل العقابي أو الإصلاحي على أشخاصٍ محكوم عليهم بسبب قيامِهم بأعمالٍ وأنشطةٍ ذات طابع سياسي أو نقابي مُعارض.

وفي جميع الحالات الّتي عُرِضَتْ فيها مسألة على **لُجنة الخبراء المُكلَّفة بتطبيق الاتفاقيات** تتعلّق بتطبيق أحكام الاتفاقيتين: **29 و105**، كان رَدُّ الخبراء، صريحاً، بأنَّ **فرضَ الجزاء أو التهديدِ على من يرفُضُ القِيام بعملٍ يُعدُّ مخالفةً لأحكامِ الاتفاقيتين 29 و105، حتّى ولَوْ كان الجزاءُ مطبَّقاً من قِبَلِ القضاء.**

*N. Valticos, **Droit international du travail**, Op. cit., pp.275-281.*

ضدَّ فرضِ أيِّ شكلٍ من أشكالِ العمل الجبريّ. كما أنَّ الاتفاقية ذاتها، لا تُميِّز بين أشكالِ العملِ الجبريّ، وإنَّما تُحدِّد أشكالاً مُختلفةً مِنه.

وبينما نصّت الاتفاقية السّابقة (الاتفاقية رقم:**29**) بالإلغاءِ الفوْرِي لأعمالِ السّخرة بالنّسبة لبعضِ الطّوائِف من الأعمالِ الّتي تُؤدَى لحسابِ الأشخاصِ الطبيعيين أو المعنويين الخاصَّة، العمل تحت الأرض في المناجم، والأعمال لأغراضٍ سياسيّةٍ– الّتي لا تكون ذات ضرورة مُلِحَّة أو وَشِيكَة– ويُقصَدُ بها تَجَنُّب المَجَاعَةَ أو نُقصٍ في المواد الغذائية، وأعمالٍ باعتبارِها وسيلةً لِقَمْعٍ جماعي.

وقَضَتْ بإلغاءِ جميعِ أشكالِ السّخرة بالنّسبة لطوائفٍ مُعيّنةٍ مِنَ الأشخاصِ، ومِن بينِهَا صغارُ السنِّ الأقلّ مِن **18** سنة؛ فإنَّ الاتفاقية الحالّة (الاتفاقية رقم:**105**) لَمْ تُورِد نصوصاً مُماثلةً، ولَمْ تتطرَّق بصفةٍ خاصَّةٍ لفئة الأحداث والشّباب صغار السنّ.

وعلى الرّغمِ مِن مظاهر الحماية المُقرّرة، أعلاه، فَقَدْ كَشَفَتْ المُمارسة العمليّة عن مُواجهةِ هذه المعايير في التّطبيق لِصعوباتٍ عديدة، وقد صَاحَبَ ذلك، الزّيادة المُتَنَامِيَة لِعَمَالَة الأطفال في العالم، وتعرُّضِهم لِمخاطِرَ ناشِئة عن مُمارستِهِم لأعمالٍ جبريَةٍ شاقّة وخَطِرَة على حياتِهم وأخلاقِهم: كالخِدمة في المنازل، البِغاء، الدَّعارة، الاتَّجار بهِم، المُمارسات الشَّبيهة بالرّق... وغيرها.

لذلك، فقد أدْرَكَتْ المنظمة الدولية للعمل أنَّ **عملَ الأطفال أصبح آفةً تُهدِّدُ مُستقبلَ الإنسانية وَوصْمَةَ عارٍ في جبينِ المجتمع الدولي**، الأمر الّذي يَسْتوْجِبْ دعوةَ المجتمع الدولي لإنهاءِ هذه الوَصْمَة من خلال اعتمادِ صكوكٍ دولية جديدة لمُكافحة أسوأ أشكالِ عملِ الأطفال[1].

وعلى إثْرِ ذلك، بَادَرَتْ المنظمة الدولية للعمل بإدراجِ موضوعِ عَمَالَةِ الأطفال على جدول أعمال الدورة (**83**) للمؤتمر الدولي للعمل لعام **1996**، وقد تضمَّن تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل المُقدَّم خلال الدورة (**86**) لسنة **1998**، تحت عنوان: "**عملُ الأطفالِ نَحْوَ إزالةِ الوَصْمَة**"[2]، تشخيصاً لواقعِ المُشكلة، ومجموعة من الاقتراحات البنّاءة على الصعيدين التشريعي والميداني[3].

واعتمدَ المؤتمر الدولي للعمل خِلال هذه الدورة، الاتفاقية رقم: **182**، والتوصية رقم: **190**، المكمِّلة لها، وتتعلَّقان **بحظرِ أسوأ أشكالِ عملِ الأطفالِ والإجراءاتِ الفوْريَّة للقضاء عليها.**

---

[1] ويُعبِّر عن ذلك الدكتور "**محمد عبّاس نور الدّين**"، على النَّحو التَّالي: "**تُعتَبَرُ ظاهرة تشغيل الأطفال "وَصْمَةً" في جبينِ العملِ المُعاصر؛ ففي الوقتِ الّذي حقَّق فيه الإنسان إنجازات علمية خارقة...، فإنَّه لمْ يستطع القضاء على الظُّلم الاجتماعي الّذي يتجلَّى في ثالوثِ "الفقر والجهل والمرض"**.

محمد عبّاس نور الدّين، (**تشغيل الأطفال وَصْمَةً في جبين الحضارة المُعاصرة**)، مرجع سابق، ص ص.**13**–**26**.

[2] عدنان خليل التلاوي،(**عملُ الأطفالِ نَحْوَ إزالةِ الوَصْمَة**)، تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، الدورة: **86**، مكتب العمل الدولي، جنيف، **1998**، ص ص.**529** وما يليها.

[3] يَقترح التقرير عدداً من التَدَابير الّتي تَسْتَحِقُ اهتماماً خاصاً، ويأتِي في صَدارتِها إعلان المجتمع الدولي التزامَهُ بأنْ يعملَ مُتضامناً باعتمادِ اتفاقيةٍ دوليةٍ تحظُر كلَّ أشكالِ عملِ الأطفالِ القاسيّةِ؛ حيث تشهَدُ هذه الاتفاقية الثَّغرات في الصُّكوك القانونية الدولية الحاليّة الّتي تتناوَلُ الأطفال وحقوقَهُم، وبالخصُوص، **الإعلان الصَّادر عن مؤتمرِ القمَّة العالمي للتّنمية الاجتماعية** الّذي انعَقَدَ في "**كوبنهاجن**" عام **1995**، على أنْ تَسْتَنِدَ هذه الاتفاقية إلى الاتفاقية رقم: **138** بِخصُوص الحدِّ الأدنى لسنِّ الالتحاق بالعمل.

ذياب البداينة، (**سوء معاملة الأطفال: الضحيّة المنسيّة**)، ندوة علمية حول:(**سوء معاملة الأطفال واستغلالهم غير المشروع**)، مركز الدارسات والبحوث/ أكاديمية نايف للعلوم الأمنيّة، الرّباط، جانفي **2001**، ص ص.**102** وما بعدها.

وجاء اعتماد المؤتمر لكلٍّ من الاتفاقية والتوصية المذكورتين، خاتمةً لسنواتٍ عديدةٍ من العمل التحضيري للمنظمة الدولية للعمل، وما صاحَبَها من جهودٍ وأنشطةٍ عديدةٍ مِن قِبَلِ المنظمات غير الحكومية والمَسِيرَة العالمية ضدَّ عملِ الأطفال[1].

ويتبيَّن من خِلال استقراءِ أحكامِ الاتفاقية رقم: **182**، أنّها قرَّرت في مادتِها **الأولى** مبدءاً عاماً يُلزِم كلَّ دولةٍ عضوٍ بالمنظمة تُصدِّق على الاتفاقية أنْ تتَّخِذ بِسُرعةٍ ودونَ إبطاءٍ، تدابيرَ فوريَة وفعّالة تكفُل بموجبها حظرَ أسوء أشكالِ عَمَالةِ الأطفالِ والقضاءِ عليها. وتُورِد المادة **الثانية** من الاتفاقية تعريفاً **للطِّفل** يتسِّع لكلِّ الأشخاص دونَ سنِّ **18** سنة.

ونظراً لأنَّ موضوع الاتفاقية هو **حظر أسوأ أشكالِ عملِ الأطفال**، فقد تَعيَّن تحديدُ مفهومِ الاتفاقية لهذا التَّعبيرِ، وهُوَ ما نصَّت عليه المادة **الثالثة**، حينما قرَّرت بأنَّ هذا التَّعبير يشمُلُ:

أ- كافةَ أشكالِ الرِّق أو المُمارسات الشَّبيهة بالرّق، كبَيْعِ الأطفالِ والاتِّجارِ بهِم وعُبودية الدّين والقِنانَة والعملِ القسريّ أو الإجباريّ، بما في ذلك، التَجنِيد القسريّ أو الإجباريّ للأطفالِ لاستخدامِهِم في نِزاعاتٍ مُسلَّحةٍ.

ب- استخدامُ طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدّعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.

ج- استخدام طفلٍ أو تشغليهُ أو عَرْضِهِ لِمزاولةِ أنشطةٍ غيرِ مشروعةٍ، ولاسِيما إنتاجِ المُخدرات بالشَّكلِ الّذي حُدِدَّت في المعاهدات الدولية ذات الصِّلة والاتِّجارِ بها.

د- الأعمال الّتي يُرجَّح أن تُؤدِي، بِفِعلِ طبِيعتها أو بِفعلِ الظُّروف الّتي تُزَاول فيها، إلى الإضرار بِصحَّة الأطفال أو سلامتِهِم أ وسلوكِهِم الأخلاقي.

وتُحِيلُ المادة **الرّابعة** من الاتفاقية إلى التشريعات الوطنيّة والسّلطات المختصة بالدولة لتحديدِ أنواعِ الأعمال المنصُوصِ عليها في المادة **(03/د)**، المُشارِ إليها، والّتي يُحتَمَل أنْ تُؤدِيَّ بِفِعلِ طبِيعتها أو الظُّروف الّتي تُزاوَل فيها إلى الإضرار بصحّة الأطفال أو سلوكِهِم باتخاذ الإجراءات الّلازمة بشأنِها.

وتُوجِب المادتان **05** و**06** من الاتفاقية رقم:**182** على الدول الأعضاء وَضْع الآليات المُلائمة لرَصْدِ تطبيق الأحكام الرَّامية إلى تنفيذِ هذه الاتفاقية[2]، وكذلك تصمِيمِ ووَضعِ برامجِ العمل من أجلِ القضاءِ على أسوأ أشكالِ عملِ

---

[1] وَصَفَ السيّد "**خوان سومافيا**" ، مدير عام المنظمة الدولية للعمل، آنذاك، الدّعم والاستحسان الّذي حَظِيَتْ به الوثيقتَيْن، أعلاه، "**بالعَزْمِ الأخلاقي**"، واعتَبَرَ ذلك "**قضِيَّةً عالميّةً جديدةً**" للقضاءِ على عمالةِ الأطفالِ في أسوأ أشكالِها. وقال بهذه المناسبة:" **لَدَيْنَا قوَّةً مِن خِلال هذه الاتفاقية لجعلِ القضاءِ العاجِلِ على أسوأ أشكالِ عملِ الأطفالِ قضيَّةً عالميةً جديدةً. هذه القضيّة الّتي يجبُ التعبير عنها، لَيْسَ بالكلماتِ بلْ بالأفعالِ، وليْسَ في الخُطَبِ بلْ عَبْرَ السّياسة والقانون...، فإنَّنَا نقولُ لهؤلاءِ الّذين يَستغِلُّون الأطفالَ والّذين يدفَعُونهم بالقوَّة إلى العُبودية وعبودية الدّين، والدّعارة والأعمال الإباحيّة، أو الحرب.. توقَّفُوا عن ذلك الآن**".

المرجع نفسه، ص ص.**105** و**106**.

[2] ويُعلِّقُ جانبٌ من الفقه الدولي على أحكام البند أعلاه، بالقوْلِ:

« Les enfants sont donc perçus dans cette convention comme des victimes qu'il faut protéger en les soustrayant à des formes dangereuses de travail. Néanmoins, la convention n'explique pas comment éliminer ces formes de travail si ce n'est que les autorités doivent mettre ne place des structures et établir une liste des pires formes de travail des enfants. La convention met cependant en avant l'importance d'assurer aux enfants soustraits des =

الأطفال في المقامِ الأوَّلِ، وذلك بالتَّشاوُرِ مع أربابِ العملِ والعمالِ[1].

أمّا المادة **السّابعة**، فقد نصّت على قيامِ الدول الأعضاء باتخاذِ كافةِ التّدابير الضّرورية لكفالةِ تطبيق وإنفاذِ أحكامِ الاتفاقية بشكلٍ فعّالٍ، بما في ذلك، النّص على عقوباتٍ جزائيةٍ، أو غيرِها من العقوبات عند الاقتضاء.

كما يتعيَّن على الدول الأعضاء أن تضَعَ في اعتبارِها أهميَّة التعليم في القضاءِ على عملِ الأطفالِ، واتخاذِ تدابيرٍ فعّالةٍ ومُحدَّدةٍ زمنيّاً من أجلِ:

أ– الحيلولة دون انخراطِ الأطفالِ في أسوأ أشكالِ عملِ الأطفال.

ب– توفير المُساعدة المباشرة الضّرورية والملائمة لانتشالِ الأطفال من أسوأ أشكالِ عملِ الأطفال، وإعادة تأهيلِهِم ودَمْجِهِم اجتماعياً.

ج– ضمان حُصُول جميع الأطفال المُنتشَلين مِن أسوأ أشكالِ عملِ الأطفال، على التَّعليم المَجانِّي الأساسّي وعلى التدريب المهنِي ، حيثُما كان ذلك مُمكناً ومُلائماً.

د– تحديد الأطفال المُعرّضين بشكلٍ خاصٍّ للمَخاطر، وإقامة صِلات مُباشرة مَعَهُمْ.

هـ– أَخْذِ الوَّضْع الخاصِّ للفتيَات بِعَيْنِ الاعتبارِ[2].

ويُعدُّ **البرنامج الدولي للقضاءِ على عملِ الأطفالِ** ***(I.P.E.C.)***[3]، التَّابعِ للمكتب الدولي للعمل، الأداة الرّئيسية الّتي تضَعُ الإطار القانوني والعملِي للحدِّ من هذه الظَّاهرة. يُساهم هذا البرنامج الدولي في تمويلِ برامجَ ومشاريعَ

=conditions de travail dangereuses une réadaptation et une intégration sociale. Elle demande aussi d'assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et de tenir compte de la situation particulière des filles ».*in :*
D.Brulhart et d'autres, ***(L'O.I.T./L'I.P.E.C.) :analyse d'une organisation****, Séminaire enfants travailleurs, Faculté des Lettres, Département travail social et politiques sociales, Université de Fribourg, Juin* ***2006****, p.***12***.*

[1] ويقولُ في هذا المعنى الأستاذ "**وحيد الفرشيشي**": "**لهذه البرامج أبعاد ثلاثة: 1- بُعْدٌ وِقائي، من شأنِهِ الحَيْلُولة دون انخراطِ الأطفال في أسوأ أشكالِ العمل، وذلك من خلالِ تحديدِ الأطفال المُعرَّضين بشكلٍ خاصٍّ للمخاطرِ وإقامة صِلاتٍ مباشرة مَعَهُم، مع أخذِ وضْعِ الفتيات بِعَيْنِ الاعتبار، مع إطْلَاعِ وتوعِيَة وتعبئة الرَّأي العام والمجموعات المَعنِيَّة وأُسَرِ الأطفال.2- بُعْدٌ مَيداني/ رَقابي، يقومُ بانتشالِ الأطفال من أسوأ أشكالِ العمالةِ وتوفيرِ المساعدة لهُم.3- بُعْدٌ عِلاجي، يَنْبَنِي بالأساس على إعادةِ تأهيلِ ودمجِ الأطفالِ المُنتَشَلين وضَمَانِ حصُولِهم على التعليم المجاني والمُلائم.**"
وحيد الفرشيشي، (**عمالة الأطفال: دراسة مسحيّة تحليلية في ثلاث بلدان: تونس واليمن، ولبنان**)، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، ماي **2008**، ص ص.**62-63**.

[2] هذا، وتَحثُّ التوصية رقم: **190** على جرائمِ كافةِ أشكالِ الرِّق والعبُودية والعمل القسريّ والاتِّجار بالأطفال، ولتسهيل التحقيق والتقصِّي بوجُود مِثْلِ هذه المُمارسات، تدعُو التوصية إلى وضعِ إجراءاتٍ خاصَّةٍ لبحثِ الشّكاوى وحمايةِ الأشخاص المُعرَّضِين للتمييز والأعمال الانتقامِيَّة، وتخصِيصِ خطوطٍ هاتفيةٍ أو مراكزَ لمساعدةٍ وتعيين مُحقَّقين في الشّكاوى.

ولتفعيل أحكام الاتفاقية رقم: **182** وتطبيق بنودِها، اعتمَدَتْ التوصية رقم: **190**، المكمِّلة لها، مجموعة من التدَابير الإجرائيّة القائمة على جَمْعِ معلوماتٍ مفصّلةٍ وبياناتٍ إحصائِيَّةٍ تُبلَّغ للمكتب الدولي للعمل، وكذا، تكثيفِ التعاوُن والمساعدة الدولية، لكشفِ الحقائق وتبادلِ المعلوماتِ والاستفادةِ من الخَبَرَاتِ ودَعْمِ المناهج التعليمية (البند **16** من التوصية).

[3] وتمَّ تعريف البرنامج من طرف مجموعة من المُختصّين، بِوَصفِهِ:

« L'I.P.E.C. est le programme international pour l'abolition du travail des enfants...La spécificité de ce programme réside dans l'attention portée aux enfants et au travail. Depuis 1919, l'OIT a été sensible à cette problématique.

Pour cette raison, l'I.P.E.C. a vu le jour en 1992. L'objectif principal, duquel découle des sous-objectifs, vise à contribuer à éradiquer le travail des enfants à l'échelle de la planète, et ce de manière progressive. Dans cette logique, les pires formes de travail des enfants représentent une priorité. Toutefois, il ne s'y limite pas. Sont également concernés par le programme : les enfants réduits à la servitude, les enfants qui travaillent dans des conditions ou dans des secteurs dangereux et les enfants particulièrement vulnérables ».*in :*
D.Brulhart et d'autres, ***(L'O.I.T./L'I.P.E.C.) :analyse d'une organisation****, Op.cit., pp.***06-07***.*

في أكثرِ من **90** دولةً موَّقِعةً على اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل[1]؛ حيث تُوَقَّع الدولة العُضو في المنظمة اتفاق مع البرنامج، تَتلُو ذلك جُملةً من الدِّراسات والتَّحقيقات الّتي من شأنِها تحديدِ مَدَى عمالةِ الأطفال، وهي الّتي سَتُؤسِّس للبرنامج الوطني الّذي يُساعِد على تنفيذِه البرنامج الدولي[2].

وتتمُّ المساعدة على **ثلاث** مراحل أساسيّة: **التوعِيَة، الدِّراسات والبُحوث، ثمَّ التَعَاون التِّقني والفنِّي**[3].

(أ)- التَّوعِيَة: وَمِنْ أهمِّ البرامجِ والحملاتِ التَوْعَويَّة للقضاء على عمالةِ الأطفالِ، نذكر:

- **حملة *Scream* للدّفاع عن حقوق الأطفال عن طريق التّربية والفنون والإعلام**، هذه الحملة الّتي بدأت مُنذ شهر جوان **2002**، كانت غايتُها توسيعِ وتعبئةِ المتدخِّلين في حماية الطُّفولة أو المسؤولين عنها من مؤسَّساتٍ فنيّة ومجموعاتِ الشّباب. وتهدِف حملةُ ***Scream*** إلى مُساعدةِ المُربيِّين في توعِيَة الشَّاب، ونَتَجَ عنها إعدادَ ملفٍ تربويٍّ في **14** مادة متوفِّرة في **07** لغاتٍ.

- **اليوم العالمي ضدّ عمالةِ الأطفال**، انطلَقَتْ هذه الحملة يوم **12** جوان **2002**، ويُوضَعَ هذا اليوم كلَّ سنةٍ تحتَ شعارٍ مُختلفٍ؛ ففِي عام **2003**، كان مِحوَرُه **الرِّق أو استرقاق الأطفال**، وفي عام **2004**، كان مِحورُه **الاستخدام المنزِلي**، وفي عام **2005**، كان مِحورُه، **عملَ الأطفال في مجالِ المقاطِع والمناجم**.

- **حملة بطاقَة حمراء ضدّ عمالةِ الأطفال**، هذه الحملة اقترَنَتْ بتنظيمِ كأسِ إفريقيا للأمم (كرَة القدم) **2002**، هدفُها الدّعوة إلى القضاء على أسوأ أشكالِ عملِ الأطفال[4].

(ب)- الدِّراسات والبحوث: ويتمثَّل هذا الدَّور الأساسيّ في:

- العملِ على إنجازِ **برنامج المعلومات الإحصائية ومُتابعتِها حوْل عمالةِ الأطفال *(S.I.M.P.O.C.)*.**

- القيامِ بدراساتٍ حوْل مسألةٍ محدَّدةٍ ومتعلِّقةٍ مباشرةً بعمالةِ الأطفال: كالتّربية والصحّة وفيروس نقص المناعة المُكتسبة، المساواة بين الجنسين، الطُّفولة المُعاقة، العمل القسريّ للأطفال...وغيره.

- يَحتضِنُ البرنامج ويُدعّم بصفةٍ فعَّالةٍ مشروعَ البحثِ حوْل "**فهمِ عملِ الأطفال**"، بإجراءِ تحقيقاتٍ ميدانَيّةٍ في الدول الّتي تطلُب المُساعدة مباشرةً[5].

(ج)- التعاوُن الفنّي والتّقني: يُمثِّل **البرنامج الدولي للقضاء على عمالة الأطفال**، أهمّ برنامجٍ للتعاون التّقني، صُلْبَ نشاطِ المنظمة الدولية للعمل؛ حيث يُقدِّم البرنامج دعماً يشمُلُ جوانب ثلاثة: الوِقاية، إبعاد الأطفال عنِ العمل، ثُمَّ الحماية[6].

---

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*D. Brulhart &d'autres, **(L'O.I.T./L'I.P.E.C.) :analyse d'une organisation,** Op.cit,pp.10-13. / B.I.T. :(**Programme international pour l'abolition du travail des enfants-I.P.E.C.-Quel est-il et que fait-il ?**),O.I.T.,Geneve,Mai 2010.Site internet revu le 25/07/2014:*http://www.ilo.org/ipecinfo.

[2] ذياب البداينة، **(سوء معاملة الأطفال: الضحيّة المَنسيّة)**، مرجع سابق، ص ص.**110-112**.

[3] راجع:

D.Brulhart et d'autres, Op.cit,pp.08-17.

[4] وحيد الفرشيشي، مرجع سابق، ص ص.**64** وما بعدها.

[5] راجع:

*G.Derville et G.Rabin-Costy,**La protection de l'enfance**, éditions Dunod,Paris, 2010,pp.20-15./T.Buck, **International child law**, Op. cit., pp.177-178.*

[6] راجع:

Ibid.

ويَتِمُّ بذلك إعداد برامجَ تفصيليّة من شأنِها تحقيقَ نتائجٍ على مستوى عمالةِ الأطفال، وهي: إعداد قاعدة معلومات، أنشِطة التّوعِيَة والتّعبِئة الاجتماعية، إعداد سياسات ونُصوص قانونية وتطبيقِها[1].

وتُعاوِدُ المنظمة الدولية للعمل التّأكيدَ على المبادئ المُقرَّرَة أعلاه، باعتمادِ المؤتمر الدولي للعمل عام **2014** أحكامَ التوصية رقم:**203** بشأن **تدابيرٍ تكميلية من أجلِ القضاء الفعّلي على العملِ الجبريّ**[2]، والّتي تتضمَّنُ بعضَ المُقترحاتِ لِلتصدّي للثّغراتِ في تنفيذ اتفاقية العمل الجبريّ رقم: **29** لعامِ **1930**.

وَوَرَدَ في البند **الأوّل** من التوصية رقم:**203**، النصُّ على أنَّه ينبغِي للدول الأعضاء أن تُنشئ أو تُعزِّزَ سياسات وخُطط عملٍ وطنيّة مُرفقةً **بتدابير مُحدَّدة زمنيّاً**، تقومُ على نهجٍ يُراعي قضايا الجنسين والأطفال، لتحقيقِ القضاء الفعّلي والدَّائم على العمل الجبريّ أو الإلزامي في جميعِ أشكالِهِ، عن طريقِ الحماية والوِقاية وتوفيرِ سُبُل الانتصافِ، مِن قبيلِ تعويضِ الضحايا ومُعاقبةُ الجُناة.

هذا، وقدْ حَثَّتْ بنودُ التوصية على اتخاذِ الدول الأعضاء مُبادراتٍ للتصدّي لِعَمَلِ الأطفال وتعزيزِ الفُرَص التعليمِيَة لِصالحِ الأطفال، فِتياناً وفتياتٍ، بِوَصْفِ ذلك درعاً تقِي الأطفال من الوقوعِ ضحايا العمل الجبري أو الإلزامي (البند **الثالث**/الفقرة **(د)** من التوصية).

وفي ذات السّياق، أوْصَى المؤتمرون بِضرورة أنْ تُراعِي تدابيرُ الحمايةِ المُوجّهةِ إلى الأطفال المُعرّضينَ للعملِ الجبري أو الإلزامي، احتياجاتِ الأطفالِ الخاصّة ومصالِحِهم الفُضلَى. وأنَّهُ، فضلاً عن حالات الحماية المنصوص عليها في اتفاقية أسوأ أشكالِ عملِ الأطفال **(1982)**، ينبَغي أنْ تشمُلَ تدابيرُ الحماية ما يلي[3]:

أ. توفير سُبُل حُصُول الفتياتِ والفِتيانِ على التعليم؛

ب. تعيينُ وصِيٍّ عليهِم أو مُمثِّل آخرَ، حسب مُقتضى الحال؛

ج. قرينةٌ بأنَّ الشّخصَ قاصِرٌ، عندما يكُونُ سنّ الشّخص غيرُ مؤكدٍ ولكن يكُون هناك أسبابٌ تدعُو إلى الاعتقادِ بأنَّ سنّ الشّخص أدنى من **18** سنة، ريثَما يتمُّ التحقُّق من السنّ؛

د. بذلُ الجُهودِ لِجمعِ شَملِ الأطفالِ مع أُسرِهِم، أو توفيرِ رعايةً أُسريّةً للطِّفلِ حيثُما يكُون ذلك من مصالِحِه الفُضلَى.

ومن مزايا التوصية رقم:**203**، أعلاه، نصِّها ضِمن البند **12** منها، على التزامِ الدول الأعضاء باتِخاذِ جميعِ التّدابيرِ الّتي تضمَنُ لِضحايا العمل الجبريّ أو الإلزامي سُبُلَ الوصُولِ إلى العدالةِ وإلى سائرِ وسائلِ الانتصافِ المُناسبة والفعّالة، مِن قبيلِ التعويضِ عن الأضرار الشّخصية والمادية، وذلك من خلالِ:

أ. ضمان أن تُتاحَ لجميعِ الضَّحايَا، سواءَ لَهُم شخصيّاً أو لِمُمَثّليهم، سُبُلَ الوصُول الفعّلية إلى هيئات القضاء والمحاكِم وسائر آليات التسويّة، طلباً للانتصافِ، مِثل التعويض والجَبْر؛

ب. إتاحَةُ أنْ يتمكَّنَ الضّحايا من المُطالبةِ بالتعويضِ والجَبْرِ من الجُناةِ، بما في ذلك الأجور غير المدفُوعة والاشتراكات القانونية من أجلِ الحُصُولِ على إعاناتِ الضّمان الاجتماعي؛

---

[1] راجع:
T.Buck, Op.cit.,p.202-213.

[2] التوصية رقم:**203** بشأن **تدابير تكميلية من أجل القضاء الفعّلي على العمل الجبري**، اعتمَدَهَا المؤتمر الدولي للعمل بتاريخ:**11** جوان **2014**.

[3] البند **10** من التوصية رقم: **203**، أعلاه.

ج. ضمانُ سُبُل الوُصُول إلى برامجِ التعويضِ القائمة المُناسبة؛

د. تقديمُ المعلوماتِ والإرشادِ بشأنِ الحقوق القانونية للضّحايا والخدمات المُتاحة، بِلُغَةٍ يُمكِنُ أنْ يفهمُوها، فضلاً على الحُصُول على المُساعدة القانونية دون تكلُفةٍ على وجهِ التفضيلِ؛

هـ. إتاحة أنْ يتمكّنَ جميعُ ضحايا العمل الجبريّ أو الإلزامي الواقعِ في الدولة العُضو، من الرّعايا ومن غيرِ الرّعايا على حدٍّ السّواء، من إتباع سُبُلَ الانتصاف الإدارية والمدنية والجنائية المُناسبة في الدولة المعنيّة، بصَرْفِ النَّظَرِ عن وُجُودِهِم أو عن وضعِهِم القانوني في الدولة، بموجب اشتراطاتٍ إجرائيّة مُبسَّطَة، عند الاقتضاء.

ختاماً للفقرات السّابقة، تشير الباحثة إلى مدى اتّساع نطاق الحماية الّتي خصّها المؤتمرون على مستوى المنظمة الدولية للعمل لفئة الأطفال، ويُلاحظ ذلك من الكمّ المعتبر للأحكام والنّصوص المقرّرة بهذا الشّأن. وتؤكّد الباحثة أنّها لم تقدّم ضمن طرحها السّابق سوى جزءاً ضئيلاً من الأحكام المقرّرة بالنّسبة لفئة الصّغار في السنّ، كما أنّها اكتفت بالتّركيز على بعض المسائل التنظيميّة لعمالة الأطفال دون البعض الآخر، إذْ أنّ دراسة المسألة بالتفصيل تتطلّب لوحدها بحثاً مستقلاًّ بحدّ ذاته.

وما الْتَمَسَتْهُ الباحثة من خلال البحث والتفصيل في القواعد الدولية للعمل الخاصّة بتنظيم عمالة الأطفال والشّباب الأطفال، هو أنّ غاية المنظمة الدولية للعمل لم تكُن تنظيم استخدام هذه الفئة من المجتمع بقدر ما كانت القضاء على عمالة الأطفال وحمايتهم من مغبّة التمييز والاستغلال بكافّة صوره وأشكاله. واستناداً لذلك، وردت بالإضافة لهذه الأحكام ذات البعد التنظيمي، أحكام أخرى ذات بعدٍ حمائي يكون الغرض منها وضع العاملين من صغار السنّ على قدم المساواة مع نظرائهم من العمّال الكبار وحمايتهم من التمييز والاستغلال في الاستفادة من مزايا عقد العمل.

الفرع الثاني:
الأحكام ذات البُعد الحمائي

تُشكّل الأحكام والنُّصوص الّتي سَبَقَ تناوُلها بشأنِ فِئةِ الأطفالِ والشّباب، أحكاماً عامةً، لا تحمي صغارَ السنِّ من المُعاملةِ التمييزيّة، فحسب، بلْ، وأكثرَ من ذلك، فهِي تُمثّل في بعضِ المواطِن مُعاملةً تمييزيّةً إيجابيّةً لفئةِ الأطفال ذات أبعادٍ ثلاث: **1.بُعدٌ تنظيمي،2.بُعدٌ تصحيحي، 3.وبُعدٌ ميداني.**

وتَدْخُلُ البعضُ مِنها في إطارِ مفهومِ "**التّدابير الإيجابيّة**"، المُحدَّدة ضِمن الإطار المفاهيمي للدّراسة، فقد حرِص المؤتمرون على مستوى المنظمة الدولية للعمل، على إفرادِ أحكامٍ خاصّة تُميِّز صغارَ السنِّ عن غيْرِهِم مِنَ العمال، وذلك في حالةِ دُخُولِهم في علاقةِ عملٍ. وبالمُوازاةِ مع ما سَبَقَ إيرادُه بالنسبة لِفِئة النساء، فقد حَظِيَت فِئة الأطفال، كذلك، بِحُكمِ اختلافِ قُدُراتها الجسديّة، وكذا الفكريّة، بأهميةٍ خاصَّةٍ تُوَفّر لها الحماية الّلازمة ضدَّ أيّةِ معاملةٍ قسريَّةٍ أو تمييزيَّةٍ من شأنِها الإضرار بالبُنيَة الجسديّة أو الفكريّة لهذه الأخيرة.

ومِثلما حَظِيَتْ هذه الفئة بمُعاملة تمييزيّة تحمِيها من أيِّ استغلالٍ، فقد قُرّرت لها، في العديد من المواطِن قواعدَ تحمِيها من أيَّة تفرقةٍ أو تمييزٍ في الاستفادة من نفسِ الحقوق والامتيازاتِ المُنحدرةِ عن علاقةِ العمل، من شأنِهِ إنقاصِ الامتيازات المخوَّلة لها على أساس التمييز في السنِّ، وذلك ما يَدْخُلُ في إطارِ فكرةِ **التمييز المحظُور قانوناً.**

ويُؤكِّد الطّرح الآتي، مجموعة النُّصوصِ المُتفرّقة الّتي صَدَرَتْ عن المنظمة الدولية للعمل، والّتي تَحظُر صراحةً وبصيغةٍ مباشرةٍ، التمييز والتفرقة على أساس صِغَرِ السنِّ؛ حيث تذكُر الباحثة، على سبيل الاستدِلَال، الأحكام والنُّصوص التّالية:

أولاً: الأحكام المتعلّقة بالتّأمين الاجتماعي

وتستدِلُّ الباحثة في هذا المقام، بما وَرَدَ ضِمن النُّصوص التّالية:

1. قرّرت المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم: **24** لسنة **1927** بشأن **التأمين من المرض لعمال الصناعة والتجارة وخدم المنازل**[1]، بأن يسري نظام التأمين الإجباري من المرض إلزامياً على جميع العمال، بما فيهم من يعملون تحت التمرين، وفي ذلك إشارة ضمنية لفئة صغار السن الذين لا زالوا في فترة تكوين أو تدريب أو تلمذة.
2. صدرت عن المؤتمر الدولي للعمل في نفس السنة، التوصية رقم: **29** بشأن **المبادئ العامة للتأمين الصحي**؛ والتي حُدِد **نطاق تطبيقها الشخصي** على نحو يشمل كل شخص يؤدي عملا عن طريق مهنته، أو بموجب عقد عمل، أو عقد تلمذة، وذلك دون تمييز على أساس السن. (البند **الأول** من التوصية). كما نصّت الفقرة **02** من البند **الأول** من التوصية ذاتها، على أنه إذا كان من المرغوب فيه وضع حدود للسن، نظرا لأن العمال الذين لم يبلغوا أو لم يتجاوزوا تلك الحدود يغطيهم القانون، أو أيّة وسيلة أخرى، فإنّ هذا التحديد يجب ألاّ يستثني الأحداث الذين لا يعتبرون عادة ممّن تعولهم أسرهم.
3. نصَّت المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم: **37** لسنة **1933** بشأن **التأمين الإجباري من العجز**[2]، على سريانِ نظامِ التّأمينِ الإجباري بالمساواة على جميع العمّال، بما في ذلك، الصِبْيَة تحتَ التَّمرين المُشتغِلِين في المشروعاتِ الصّناعية والتّجارية، المِهَن الحرّة، العّمال الخارجيين وخَدَمِ المنازِل. وهو الحُكمُ ذاتهُ الّذي أَوْرَدَتهُ المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم: **38** لسنة **1933** بشأن **التّأمين من العجزِ للعمّال المُشتغلين في الزّراعة.**
4. وتَكمِلةً لأحكامِ الاتفاقيتين رقم: **37** و**38**، أعلاه، صَدَرَتْ عن المؤتمر الدولي للعمل في نفس الدورة، التوصية رقم: **43** بشأن **المبادئ العامة للتّأمين ضدَّ العجزِ والشّيخوخة والترمُّل، واليُتمِ**، والّتي تضمَّنَت

[1] الاتفاقية رقم: **24** بشأن **التّأمين عن المرض للعمّال في الصّناعة والتّجارة وخَدَمِ المنازل**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **10** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقِدة بتاريخ: **05** جوان **1927**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **15** جويلية **1928.**

[2] الاتفاقية رقم: **37** بشأن **التّأمين الإجباري عن العجزِ للأشخاص المُشتغِلين في الصّناعة والتّجارة وفي المِهَن الحرّة والعمّال الخارجيين وخَدَمِ المنازل**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **17** للمؤتمر الدولي للعمل، المَنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1933**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **18** جويلية سنة **1937.**

ضِمن أحكامِ البند **الأول**/ف.01 النَّص، صراحةً، بالمساواة في الاستفادة من مزايا التّأمين عن العجز بغضّ النَّظر عن السنِّ، وأنَّه إذا ارتأَى أنَّه مِن المُناسبِ تحديدِ سناً أدنَى لبدءِ التّأمين، فيجبُ أنْ تَكُون هذه السنّ أقربَ ما يُمكن إلى السنِّ الّتي ينتهِي فيها التّعليم الإلزامِي.

ثانياً: الأحكام المتعلّقة بالتّلمذة والتدريب المِهنِيَيْن

نصَّت التوصية رقم: **60** بشأن **التَّلمذَة**، الصَّادرة عن المؤتمر الدولي للعمل خلال الدورة رقم: **25** المُنعقِدة بتاريخ **28** جوان **1939**، بصورةٍ ضمنيَّةٍ، على حظرِ التمييزِ والاستغلالِ في مواجهةِ التَّلاميذ المُتدرّبين تحتَ طائلة التَّلمذة الصِّناعية؛ وفي ذلك، نصَّت أحكام البند **الرّابع** من التوصية على وُجوبْ النَّص في عَقدِ التّلمذَة الصّناعية على طريقةِ تحديدِ المكافأة النَقديّة... وغيرِها من المدفُوعات الّتي يُؤدّيها رب العمل إلى التّلميذ تحت التدريبِ، وكذا، تَدرُّج فئات الزِّيادة التصاعديَّة أثناء التَّلمذَة الصِّناعية. كما أنَّه يجبُ أنْ ينصَّ عقدُ التّلمذَة على مكافأةِ المرضِ والإجازات بأجرٍ.

وتحقيقاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، نصَّت الفقرة **03** من البند **الأول** من التوصية رقم: **87** لسنة **1949**، على أنَّ التّوجيه المِهني عمليَّة مُستمرَّة تقُوم على مبادئ أساسيّة ثابتة لا تتغيَّر أياً كان سنُّ الأشخاص الّذين يُسدَى إليهِم التَّوجيه. وجاء التأكيد ضِمن أحكامِ الفقرة **10** من البند **الثالث** من التوصية، على أنَّه:" **لِكلِّ حَدَثٍ يَرجُو الانتفاعَ بالتّوجيه المهنِي أنْ يُيَسَّرَ لهُ سبيلُ بَحْثِ الأمرِ، خُصوصاً، في الوقت الّذي يستطيع فيه أنْ يختار الحصُول على دروسٍ مِهَنيَّة خاصَّة، أو أنْ يَتْرُكَ المدرسة، إمَّا لِيَحصُل على تكوينٍ آخر – بما في ذلك التّلمذة الصّناعية– وإمَّا لِيَشتَغِل**".

ثالثاً: الأحكام المعنيّة بالتوظيف

حثَّت التوصية رقم: **83** لسنة **1948** بشأن **تنظيم إدارة التوظيف** في نفس السّياق، على أنْ تُتَّخذ ترتيباتٌ خاصَّة لتشغيلِ الأحداثِ (البند **الأول**/ف.**04**.(ب)). وذلك ما جاء التأكيد عليه ضِمن أحكامِ البند **الثاني**/ ف.**06**.(ب)؛ حينما حَثَّت، بِذاتها، على تنظيمِ إدارةِ التوظيفِ على نحوٍ تُراعَى فيه فِئاتٌ خاصَّةٌ من طُلَّابِ العملِ، كالأحداثِ، مثلاً.

في نهاية الفقرة، يُمكِن الجَزْمُ بالقَوْلِ أنَّ حماية فئة صغارِ السنِّ من الأطفال والشّباب قد شكّلت غايةً أساسيّةً، عَمِلَتْ المنظمة الدولية للعمل على تَجْسيدِها منذُ السّنوات الأولى لبداية نشاطها[1]. وتجب الإشارة في هذا المعنى، بأنَّ هذه الحماية التشريعية قد تدرّجت بين مستويات ثلاث[2]:

---

[1] حمادة أبو نجمة، مرجع سابق. وأيضاً:

*A. Azer and N. Ramy, Op. cit., pp.***143** *et ss.*

[2] راجع:

*T. Buck, Op. cit., pp.***165** *et ss.*

1. **المستوى الأول**، اكتفَى من خِلاله المؤتمر بحظرِ الاستغلال والتمييز والتفرقة في مُواجهة هذه الفئة في جميع مراحل التوظيف والاستخدام، وبالنّسبة لجميعِ الحقوقِ والامتيازاتِ.
2. **المستوى الثاني**، تَضمَّن مجموعةً من الأحكامِ والقواعدِ الاستثنائيّة الّتي تُجسّد معاملةً تمييزيةً إيجابيةً لصالحِ فئةِ الأطفال والشُّبان، وليس في مُواجَهَتهِم. وفي ذلك، مراعاةً لاختلافِ قُدُراتهِم الجسديّة والفكريّة وضُعفِ بُنْيانِهم الجِسمي والنَفسِي، مقارنةً بفئةِ البالغين من العمّال.
3. **المستوى الثالث**، شكّل الرّكن الأساسي لإطار الحماية المُقرّرة لهذه الفئة الضّعيفة من العمّال، ومَثَّلَ الغاية القُصوى الّتي سَعَتْ المنظمة، ولازالَتْ تَسْعَى إلى بُلُوغها حتّى يومنا هذا، والمُتمثّلة في **القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال وحظرِ استخدامهم في سنٍّ مبكِّرةٍ تتحدَّدُ أساساً بمرحلة التعليم الإجباري**، وذلك بِقصَدِ ضمانِ استعدادِهم الجِسمي والنَفسي وتأهيلهِم بالصُّورة المُناسِبة الّتي تسمحُ لهُم بالحصُول على منصبِ عملٍ مُناسبٍ بمحضِ إرَادتِهِم.

وتحقيقاً لهذه المُستويات الثلاث من الحِماية، تَحوَّلَ نشاطُ المنظمة، تدريجياً، من **إطاره النّظري التشريعي** البَحْتْ، إلى **إطارٍ عملِي ميدانِي**، وانتقَلَ بذلك من **أسلوب النَّصِ والتَّنظيمِ** إلى **أسلوب التَّحقيق الميدانِي والاتصال المُباشرِ** المُؤسَّس على المُستويَيْن الدولي والوطنِي[1].

المطلب الثاني:

القواعد المقرّرة للمساواة وعدم التمييز اتّجاه كبار السنّ.

يَشهَدُ العالم تحوُّلاً ديموغرافِياً غيرَ مسبوقٍ نحوَ شيخوخة السُّكان، وتُشير التقديرات إلى أنَّ عددُ كبارِ السنِّ سيزدَادُ من **600 مليون** مُسنٍّ إلى **1.2 مليار** مُسنٍّ بحُلُول عام **2025**، ومِنَ المُتوقَّع أنْ يَصِلَ عددُ هذه الفئة العُمُريَّة، بحلُولِ عام **2050**، إلى **02 مليار** نَسَمة، وهو عددٌ يكادُ يُساوي عددَ السُّكان الشَّباب في العالم[2].

في ضوءِ هذه التوقُّعات، أكّدت منظمات دولية عديدة الحاجة إلى التصدِّي للتحدّيات الهامّة الّتي تطرحُها الشَّيخوخة على صعيدِ العالم. وفي هذا السّياق، يَنْبغِي ألاَّ تغيبَ عَنِ الأذهانِ الأوضاع المُختلفة للمسنّين، بما

---

[1] وقدْ وَرَدَ وَصْفُ نشاطِ المنظمة الدولية للعمل فيما يخُصُّ **عمالة الأطفال**، بالقوْل:

« Par ailleurs, les normes internationales du travail distinguent les formes de travail inacceptables pour l'enfant et celles qui peuvent être tolérées. L'OIT met donc en avant que tout travail n'est pas interdit aux enfants. Pour l'abolition totale du travail des enfants, l'OIT préconise que les Etats fixent un âge minimum d'admission à l'emploi. Cette limite pourrait varier selon la condition économique et sociale du pays mais ne devrait pas être plus basse que l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, soit 15 ans. Cependant, dans les pays en voie de développement où l'éducation et l'économie sont peu développés, une exception peut être faite et l'âge abaissé à 14 ans. Et toutes les pires formes de travail sont inacceptables pour les moins de 18 ans et doivent être éliminées ». *in :*
*D.Brulhart et d'autres, Op.cit, p.**06**.*

[2] مجلس حقوق الإنسان: (**تعزيز وحماية حقوق الإنسان، المدنية والسّياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية/ تقرير الخبيرة المُستقلّة روزا كورنفلد–ماته المعنِيَّة بمسألة تمتُّع المُسنِّين بجميعِ حقوق الإنسان**)، البند **الثالث** من جدول الأعمال، الدورة رقم:**27**، الجمعية العامة للأمم المتحدة، **24** جويليه **2014**، ص.**04**. الوثيقة رقم: ***(A/H.R.C./27/46)***.

فيها تلك المُرتبطة بالمُسنّين الّذين يتمتّعون بصِحّةٍ جيّدةٍ والّذين لا زالُوا قادِرين على مُمارسة عملٍ مأجورٍ لتوفير مستوى معيشي لائِق.

واعتَبَرَتْ هذه الأخيرة، مُشكلَ البطالة ظاهرةً عالميةً يُعاني مِنها العديد مِن العمّال الأجراء الّذين فَقَدُوا مناصب عملِهم لأسبابٍ اقتصادية، أو خِرِّجِي الجامعات الّذين لم يتوصَّلُوا لِلحصُول على منصبِ عملٍ. وهي ظاهرةٌ سلبيةٌ كانت لها انعكاسات سلبية على حقوقِ العديد من فئاتِ المجتمع الأقلَّ حظًا والأضعف من النَّاحية الجِسمانيّة، بِحُكْمِ عجزِهِم البدنِي أو بحُكْمِ تقدُّمِهِم في السنِّ[1].

وقد قُرِّرت على المستوى الدولي، سياسات ومعايير وآليات ترمِي إلى حمايةِ وتعزيزِ حقوق كبارَ السنِّ، إمّا في شكلِ أحكامٍ عامةٍ أو خاصَّةٍ، ولا سِيَمَا في مجال القانون الدولي للعمل، وكذلك، القانون الدولي لحقوق الإنسان[2]. كما كرَّسَت مُعظم القوانين المُقرَّرة على المستويات الإقليمية جُملةً من النُّصوص والآليات المعنِيَّة برعايةِ وحمايةِ حقوقِ الأشخاصِ المُتقدِّمين في السنِّ وحمايتِهِم[3].

وتَجِدُ هذه الفئة الأخيرة (كبار السنِّ)، مكانةً لها ضِمن المعايير الدولية للعمل الصَّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، فَمَا فَتِئت المنظمة منذُ نشأتها تُبدي اهتماماً بالشَّيخوخة؛ حيث أشَارتْ أُولى النُّصوص الصَّادرة عن المنظمة في الثلاثينيات، ولَوْ بصورةٍ ضِمنِيَّة أو جُزئِيَّة، للعمّال كبارِ السنِّ، واكْتَفَتْ آنذاك، بِوَضْعِ أُسُسِ توفيرِ تأمينِ العجز والشَّيخوخة والوَرَثَة.

---

[1] تُمثِّل مُشكلة البطالة لأيِّ مجتمعٍ القضيّة المِحوَرِيَّة، لأنَّ مُشكِلة البطالة تَعكِس أبعاداً اقتصاديةً عديدةً، بالإضافة إلى أبعادٍ سياسيّةٍ واجتماعيةٍ وأمنِيَّةٍ.أيضاً، ومِنْ ناحيةٍ أخرى، تُؤدِي مُشكِلة البطالة إلى إهدارِ استغلالِ المَوَارِد البشريّة القادِرة والرّاغِبة في العمل. فَهِيَ ظاهرةٌ اجتماعيةٌ مُتعدِّدَةَ الأبعادِ، تَقضِي على مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، لِتضَعَ النُّصوص القانونية على جانبِ الرَّفِ. ويزيدُ الأمرُ سوءاً وتعقيداً أمامَ الأصواتِ العالِية والمُرتفعة الّتي تُندِّدُ بصوتٍ عالٍ:"**هلْ نحنُ حقَّقنا العَمَالة للشَّباب والأسْوِياء، حتَّى يأتِي مَنْ يُنادي بتوظيف المُسنِّين والعَجَزَة؟**"

الأمم المتحدة:**(التغلُّب على الحواجز: قابِلِيَّة التنقُّل البشري والتّنمية)**، تقرير التّنمية البشريّة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، **2009**، ص ص.**41** وما بعدها.

[2] وبالرّغمِ مِن عدمِ وُجودِ صكٍّ دولي لحقوق الإنسان مُخصّص لكبارِ السنِّ، فإنَّ مُعظم معاهدات حقوق الإنسان تتضمَّن التزامات ضِمنيّة اتجاهَهُمْ. ويُمكِن العثُور على إشاراتٍ صريحةٍ، وإنْ كانت نادرة، إلى معيارِ **السنِّ كأساسٍ للتمييز**، في معاهدات حقوق الإنسان الأحْدَث عهداً، مِثل: المادة **07** من **الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أُسَرِهم**. وتتضمّن **اتفاقية القضاء على جميعِ أشكالِ التمييز ضدّ المرأة** إشارةً إلى الشّيخوخة فيما يتعلَّق بالتمييز في التمتُّع بالحق في الضّمان الاجتماعي (المادة **11**/ف.**01**.(هـ)).

وقَدْ نَظَرَتْ الهيئات المُنشأة بموجب معاهداتٍ في مدى انطباقِ مُعاهداتها على كِبارِ السنِّ؛ وأصْدَرت **اللّجنة المعنِيَّة بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية** التعليق العام رقم: **06** بشأن **الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لكبارِ السنِّ**. في حينٍ، أصْدَرت **لُجنة القضاء على التمييز ضدّ المرأة** التوصية العامة رقم: **27** بشأن **مسألة المُسنّات وحماية حقوق الإنسان الخاصَّة بهنّ**. كما توجد صكوكٌ أخرى مِثل: **خُطَّة عمل مدريد الدولية للشّيخوخة لعام 2002، وخُطَّة عمل فيينا الدولية للشّيخوخة لعام 1982**. وكذلك، **مبادئ الأمم المتحدة المتعلّقة بكبارِ السنِّ**، الّتي اعتمدَتها الجمعية العامة في قرارِها رقم: **91/46**.

مجلس حقوق الإنسان: **(تعزيز وحماية حقوق الإنسان، المدنية والسّياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية/ تقرير الخبيرة المُستقلَّة روزا كورنفلد–ماته المعنِيَّة بمسألة تمتُّع المُسنِّين بجميعِ حقوق الإنسان)**، مرجع سابق.

[3] ويتضمّن عددٌ من المعاهدات الإقليمية لحقوق الإنسان، أيضاً، أحكاماً عن حقوقِ كبارِ السنِّ، ولا سِيَمَا المادة **17** من **البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية (بروتوكول سان سلفادور)**؛ والمادتان **46** و**47** من **ميثاق دول الأنديز لتعزيزِ حماية حقوق الإنسان**؛ والمادة **25** من **ميثاق الحقوق الأساسيّة للاتحاد الأوروبي**، والمادة **12** من **الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المُعدّل)**، والمادة **18** من **الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشّعوب**.

وسَلَّمَ التقرير المُقدّم من المدير العام للمنظمة إلى المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ المُنعقِدة عام **1962**[1]، بالمُساهمات الرئيسيّة الّتي يُمكِن أنْ يُقدِّمها العمّال المُسنُّون إلى الاقتصادِيات والمجتمع. وكانَ موضوعُ العمّال المُسنّين مرّة أخرى على جدولِ أعمالِ المؤتمر الدولي للعمل لعام **1979**[2]، واعتَمَدَ المؤتمر في عام **1980** الصَّك الأكثرَ شُمولِيَةً بشأنِ الموضوع.

استناداً لِمَا سَبَقَ، ورغبةً مِنَ الباحثة في تناول الموضوعِ بنوعٍ من التفصيل، سوف يتمّ عرضِ أهم النُّصوص والتقارير الصَّادرة عنِ المنظمة الدولية للعمل، والّتي تَعنِي بِعَمَالةِ المُسنِّين، وذلك ضِمْنَ الفرعين التّاليين:

الفرع الأول:

أحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المكرّسة للمساواة وعدم التمييز اتجاه العمال كبار السنّ

شَكَّلَتْ فئة العمّال كبارَ السنِّ الّذين فَقَدُوا منصِبهم الوظيفي نتيجةَ إحالة على التقاعد (الإجباري أو المُسبق) أو تسريحٍ من العمل، وأُولئك الّذين لم يتمكّنوا من الحُصولِ على منصبِ عملٍ لائقٍ، مَرْكَزَ اهتمامِ المنظمة الدولية للعمل. وَصَدَرَتْ بهذا الخصُوص العديد من الأحكامِ الّتي تُحيط هذه الفئة من العمّال بالحماية من أيِّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ في العملِ، وتُشجِّع على تحقيق المساواة وتكافئ الفرصِ.

وسيتمّ ضِمن نقاط البحث التّالية، عرضِ وتحليلِ أهم النُّصوص والأحكام الّتي تَبَنَّتها المنظمة الدولية للعمل ذات الصِّلة بهذه الفئة من العمّال.

أولاً:التوصية رقم: 43 لسنة 1933 بشأن المبادئ العامة للتّأمين ضدّ العجز والشّيخوخة والترمُّل واليُتمِ

وَرَدَ ضِمن الفقرة **الأولى**/البند **الأول**.(أ) من التوصية رقم: **43** لسنة **1933**[3]، صراحةً، النَّص على أنْ: "**يتناول التّأمين الإجباري ضدَّ العجز،الشّيخوخة،الترمُّل واليُتم بالنّسبة للعاملين بأجرٍ، كلَّ شخصٍ يُؤدِّي بصفةٍ عاديةٍ أعمالاً بأجرٍ، بغضِّ النَّظر عن السنِّ، أو الجنسيّة**".

واستناداً لذلك، عَنِيَتْ المنظمة الدولية للعمل، منذُ السّنوات الأُولى لنشاطِها بإقرارِ حمايةٍ خاصَّةٍ لهذه الفئة من العمّال الأُجراء. وأكثر مِن ذلك، فقدْ وَرَدَ النَّصُ على **مبدأ المساواة وعدم التمييز على أساس السنِّ**، صراحةً، في إطارِ الأحكام الصَّادرة عنها.

---

[1] راجع:
*I.L.O.:(**Older people in work and retirement**), Report of the Director-General, I.L.C., **46th** Session, Geneva, **1962**.*

[2] راجع:
*I.L.O. :(**Older workers: Work and retiremen)t**, Report **VI(2)**, I.L.C., **65th** Session, Geneva, **1979**.Site internet revu le: **17/04/2012**:* http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1979/79B09_80.pdf.

[3] التوصية رقم: **43** بشأن **المبادئ العامة للتّأمين ضدّ العجز والشّيخوخة والترمُّل واليُتمِ**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**17**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان سنة **1933**.

ويتأكَّد ذلك،عندَما رخَّصَتْ أحكام التوصية رقم: **43**، أعلاه، ضِمنَ البند **02** منها، تحديدَ سنٍ أدنى لبدءِ التّأمين الإجباري(وتُحدَّد هذه السنّ أقربَ ما يُمكِن بالسنِّ الّتي يَنتهِي فيها التّعليم الإلزامِي، ويَقَعُ الاختِيَار على مِهنَةٍ مَا)، في حين حَظَرَتْ هذه الأخيرة، تحديدَ سنٍ أقصَى للانتفاع بالتّأمين الإجباري(البند **03** من التوصية) [1].

وفضلاً عن ذلك، وَرَدَ النَّص في البند **13/(أ)**،على أنَّه، ضماناً لِتمتُّع العمّال بالشّيخوخة في منأًى عن العِوَزِ، يجبُ أنْ يكُون المَعَاشُ كافياً لِسدِّ حاجات الحياة الضّرورية[2].

ثانياً: التوصية رقم: 44 لسنة 1934 بشأن التّأمين عن البطالة، وبمساعداتٍ أخرى للمتعطّلين

أَوْلَتْ التوصية رقم: **44** لسنة **1934** بشأن **التّأمين عن البطالة، وبمساعداتٍ أخرى للمتعطّلين**[3]، عنايَةً خاصَّةً بكبارِ السنِّ من العمّال، وذلك بنصِّ البند **04** من التوصية،على أنَّه تُطبَّق أنظمة التّأمين والمُساعدة في حالةِ البطالة، بأسرعِ وقتٍ مُمكنٍ، على كلِّ شخصٍ استخدُم بموجبِ عقدِ عملٍ أو بموجبِ عقدِ تدريب، إلى أنْ يَبلُغَ السنَّ الّتي تُخوِّل لهُ الحق في معاشِ الشّيخوخة. وجاء ضِمن أحكام البند **11** من التوصية، النَّص على أنَّه إذا ما فُرِض على متعطِّلٍ قَبُولَ عملٍ من أعمالِ الإعانة، فإنَّه يجب مُراعاة السنّ والحالَة الصحيّة لهذا الأخير.

ثالثاً: الاتفاقية رقم: 102 لسنة 1952 بشأن المستويات الدُّنيا للضّمان الاجتماعي

قَرَّرَتْ المادة **26** من الاتفاقية رقم: **102** لسنة **1952** عدمَ جوازِ أنْ تزيدَ السنُّ المُحدَّدة لانتهاءِ العملِ والاستفادة من تعويضاتِ الشّيخوخة، في جميعِ الحالاتِ، عن **65** سنة أو سناً أعلَى من ذلك، مراعاةً للقُدرة الجسديّة أو الذّهنية لكبارِ السنِّ. وتَدْعَمُ المعايير الدولية للعمل مبدأ الإحالة على التقاعد في سنِّ **السّتين(60)** سنة، وأنَّه لا يجوزُ التسريح المُسبَق للعامل الّذي لازالَ يتمتَّعُ بالقُدُراتِ والكفاءاتِ الّتي تُؤهِلُهُ لأدَاء مُهِمَتِهِ الوظيفِيّة.

[1] واستثنى البُند **الثالث** من التوصية ذاتِها، الأنظِمة الّتي تُخضِعُ حقَّ الحصُول على معاشٍ لِشرطِ انقضاءِ مُدَّةٍ مُعيَّنةٍ في العمل، وهذا فقطْ بالنّسبة للعمّال الّذين يَبدؤون مُمارسةَ عملٍ مأجورٍ، وهُمْ **مُتقدِّمُو السنّ**، فَيَحُولُ ذلك دون انقضاءِ المُدَّة المَطلوبة قَبْلَ حلولِ السنِّ العَادية للحصُول على معاشٍ.

[2] وقد نصَّت الفقرة **(ب)** من البند **13**،على أنَّه، في الأنظمة الّتي تنصُّ على اشتراكاتٍ محسوبةٍ وفقاً للأجر، لا يجُوزُ أنْ يقلَّ معاشُ المُؤمَّن عليهم الّذين قضُوا **ثلاثين** عاماً يؤدُّون فيها الاشتراكات، عن نِصْفِ الأجرِ المُؤمَّن عليه. ويكونُ للمتقاعدِ معاشاً إضافيّاً، إذا كان يَعُولُ شخصاً آخر بصورةٍ دائمةٍ، أو زوجةً مُتقدِّمةً في السنِّ لا تتقاضى معاشاً خاصّاً بها، أو وَلَدًا في سنِّ الدِّراسة (البند **14** والبند **15** من التوصية).

[3] التوصية رقم: **44** بشأن **التّأمين عن البطالة، وبمساعداتٍ أخرى للمتعطّلين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورته رقم:**18**، المُنعقِدة بتاريخ: **23** جوان **1934**.

رابعاً: التوصية رقم: 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العَمَالة

حدّدت التوصية رقم:**122** لسنة **1964** بشأن **سياسة العَمَالة**[1]، أنَّه مِن بيْن الأهداف الرئيسيّة الّتي تُحَدَّدُ بناءاً عليها سياسة وبرنامج العمالة للدول الأعضاء، توفيرَ عملٍ لكلِّ العمّال المُتاحين الّذين يبحثُون عن عملٍ(البند **الأول**/ الفقرة(**ب**).**01**). ويجبُ أنْ تُوفَّر حريّةَ اختيارِ العمل، وإتاحةَ أكبرَ فرصةٍ مُمكنةٍ للعامل لِيُؤهِّل نفسه للعمل، لِكَيْ يَستخدَم كلُّ فردٍ مَهَاراتِه وكَفَاءاتِه في العمل الّذي يُناسِبُهُ(البند **الأول**/الفقرة(**ب**).**03**).

ويتضِّح جلياً مِنَ الأحكامِ المُقرَّرة أعلاه، اتجاهَ إرادةِ واضعِي التوصية، إلى تشجيعِ التشغيل بعدَ التأهيل والتدريب، كما يتضِّح إقرارُهم ضِمنيّاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز بين جميع فئاتِ العمّالِ، في الحصُول على منصبِ عملٍ.

ذلك ما يتأكَّد من خلالِ استقراء البند **06**/الفقرة (**ج**) من التوصية ذاتها، والّذي جاء فيه:"**في حالةِ مُواجهة العمّال المُسنِّين والعَجَزَة لمَصاعِبَ كبيرة بشأنِ تكيُّفِهِم طبقاً للتعديلات الهيكليّة، يجبُ مَنحِهِم إعاناتٍ كافِيَةٍ داخلَ نظام الضّمان الاجتماعي، بما في ذلك، عند الاقتضاء، معاشاتِ التقَاعدِ في سنٍّ تقلُّ عن السنِّ المُقرَّرة عادةً**".

وجاءت أحكام التوصية رقم:**122** لسنة **1964**، مُطابقةً للأحكامِ المُقرَّرة بموجب الاتفاقية رقم:**111** والتوصية رقم:**111** لسنة **1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمِهَن**، سالفة الذِّكر، والّتي قَرَّرَت[2]، صراحةً، مبدأ المساواة وحظر التمييز بكافةِ أشكالِهِ وصُورِهِ بين جميعِ فئاتِ العمّال المختلفة، بما فيها فئة العمال كبار السنِّ.

خامساً: التوصية رقم:131 لعام 1967 بشأن إعانات العَجْزِ والشّيخوخة والوَرثَة

أَلْزَمَ البند **الثاني**/الفقرة **الثالثة** من التوصية رقم: **131** لعام **1967** بشأن **إعانات العَجْزِ والشّيخوخة والوَرثَة**[3]، الدول الأعضاء أنْ تَمُدَّ تطبيقَ تشريعِها الّذي يُوفِّر إعاناتِ العَجْزِ والشّيخوخة لِيشمُلَ الأشخاص الّذين يكُونُ استخدامُهُم عارضاً، وكذا، كُلُّ الأشخاصِ النَشِطِينَ اقتصادياً.

وحَدَدَّت الفقرة **الرابعة** من التوصية ذاتها، المقصود **بالعَجْزِ** بالنَّصِ على أنَّه:" **ينبغَي أنْ يأخُذَ العَجْزُ في اعتبارِهِ عَدَمَ القُدرَةِ على الاشتِغالِ بنشاطٍ يتضمَّن كسباً أساسيّاً**". وفي ذلك، ألزَمَتْ الفقرة **06** من التوصية،

---

[1] التوصية رقم:**122 بشأن سياسة العَمَالة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **43**، المُنعقِدة بتاريخ: **03** جويلية سنة **1964**.

[2] ويَعتبِر غالبية المُختصِين في مجال القانون الدولي للعمل، الاتفاقية رقم:**111** والتوصية رقم:**111** لسنة **1958**، المكمّلة لها، القواعد الأساسيّة الّتي تُشكِّل حَجَرَ زاويةٍ لِبناءِ نظامٍ قاعديٍّ مُؤسَّسٍ على مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام. راجع:

*J.M.Servais,Op.cit.,pp.**116-123**./C.LaHovary,Op.cit.,pp.**107-136**./C.Roussillon,**(L'O.I.T et l'élimination raciale)**, R.I.T., vol. **121,1985**, pp. **33-51**.*

[3] التوصية رقم:**131** بشأن **إعانات العَجزِ والشّيخوخة والورثة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **51**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1967**.

الدول الأعضاء بتوفيرِ الحماية الّلازمة للأشخاصِ الّذين تجاوزُوا سناً مُقرَّرةً لَكِنَّهُم لم يَصِلُوا إلى سنِّ التقاعد، من خِلال مَنحِها إعاناتٍ للفئات التّالية:

أ. الأشخاص الّذين يَثْبُتُ أو يُفتَرَضُ عدم لِياقتِهِم؛

ب. الأشخاص الّذين ظلُّوا عاطِلِينَ لفترةٍ مُقرّرةٍ رَغْمَ إرادتِهِم؛

ج. الفئات الّتي تُبرِّر أسُسٌ اجتماعية مِثْلَ هذه الحماية بالنّسبة لهُم.

ورَخَّصتْ الفقرة **07** تخفيضَ سنِّ التقاعد بالشُّروط المُقرّرة لأيّ فئات مُقرّرة مِن الأشخاصِ تُبرِّر أسسٌ اجتماعية مِثْلَ هذا التدبير بالنّسبة لهُم. وتَظهرُ إرادةٌ حقيقيَةٌ للمؤتمرين في توسِيعِ مجالِ الحماية المُقرَّرة ضِمن نُصُوصِ التوصية رقم: **131** أكثرَ، بالإحالَة لأحكامِ الفقرات **08**، **13** و**17** مِنها، والّتي تُقرُّ **بضرورةِ كفالَةِ إعانةَ شيخوخةٍ مخفّضةٍ على الأقلّ للشّخصِ المَحْمِي الّذي اسْتَكْمَلْ عَمَلَهُ قَبْلَ انقضاءِ الفترة الدُّنيا المَشرُوطة قانوناً من الاشتراكِ أو الاستخدامِ.**

سادساً: التوصية رقم:150 لعام 1975 بشأن تنمِيَة الموارد البشريّة

وتتضمَّن التوصية رقم:**150** لعام **1975 بشأن تنمِيَة الموارد البشريّة**[1]، نصوصاً صريحةً بشأنِ فئة العمّال المُسنِّين؛ فقد حُدِّدَ نِطاق تطبيقها على نحوٍ يشمُل كلاًّ من الشّباب وكبارِ السنِّ[2]. هذا، وأشارَتْ الفقرة **01/07** من البند **الثالث**، صراحةً، إلى أنَّه **ينبغِي للدول الأعضاء أن تُوَسِّعَ بالتَّدرُّجِ نُظُمَ توجيهِها المِهنِي، بما في ذلك تقديم معلوماتٍ مهنِيَّة مُستمرَّة بُغيةَ كفالَةِ تَوَفُّرِ المعلوماتِ الشّاملة وأوسَعِ توجيهٍ مُمكنٍ لكلِّ الأطفالِ والشَّبابِ والكبارِ.** وَوَرَدَتْ إشارةٌ صريحةٌ لِفئةِ المُسنِّين ضِمن البند السّابع من التوصية رقم: **150**؛ حيث نصَّت الفقرة **45** منها، على أنَّه:" **1- ينبغِي أن تُتَّخَذ تدابير خاصَّة لتقديمِ التوجيه المِهنـي والتدريب المِهنـي الفعَّالَيْن والكافِيَيْن للمجموعاتِ الخاصَّة من السّكان حتّى تتمتَّع بالمساواة في العمالة، ويتحسَّنَ اندماجُها في المجتمع والاقتصاد.**
2-ينبغي أن يُوَّلَى اهتمامٌ خاصٌّ لجماعاتٍ مِثل: (أ)...؛ (ب) العمال المُسنِّين؛ ...".

كما تميّزَت التوصية رقم: **150**، باحتوائها لِجُملةٍ من التدّابير الّتي يُفتَرض بالدول الأعضاء بالمنظمة أن تتَّبِعَها لمُواجهة المصَاعِبِ الّتي يُواجِهُهَا العمّال المُسنُّون في العمل، وتتمثَّل هذه التدَابير فيما يلي[3]:

أ. تحديدِ ظروفِ العمل الّتي يُمكِن أن تُسرِعَ بعملياتِ الشّيخوخة البدنيّة والذّهنية وتغييرها؛

ب. تزويدِ العمال المُسنِّين بما يحتاجُون من توجيهٍ مهنيٍّ وتدريبٍ مهنيٍّ[4]؛

---

[1] التوصية رقم:**150** بشأن **التوجيه المهنِي والتدريبِ المهنـي في تنمية الموارِد البشريّة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **60**، المُنعقِدة بتاريخ: **23** جوان **1975**.

[2] ونصَّت في ذلك، الفقرة **01** من البند **الأول** من التوصية رقم: **150**، كالتَّالي:" **تَنْطبِقُ هذه التوصية على التوجيهِ المهنيِّ والتدريبِ المهنـيِّ للشّباب والكبار في كلِّ مجالاتِ الحياة الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية وعلى كلِّ مُستويَات المَهَارةِ المِهنيَّة والمسؤوليَّة**".

[3] الفقرة **50**.(ب) من التوصية رقم:**150**، أعلاه.

[4] وحثّت التوصية رقم: **150**، على أنْ يتمَّ التركيز بهذا الخصُوص، أساساً، على ما يلي: أ- استكمالِ معارِفِهم ومهاراتِهم بتزويدِهم بالمعلومات ذات الصِّلة في الوقت المناسب؛ **ب-** رفع مستوى تعليمِهم العام ومؤهلاتِهم المهنيّة باستخدام مُتخصِّصين في التدريب المهني للكبار؛ حيث تُضَارِعُ هذه المُؤهّلات، =

ج. تشجيعِ العمّال المُسنِّين على الاستفادة من تسهيلاتِ التوجيهِ المهنيِّ والتدريبِ المهنيِّ أو فُرصِ النَّقل الّتي ستساعدُهم في التغلُّبِ على مشاكِلِهِم؛

د. تعريف الرّأي العام، وبوجهٍ خاصٍّ العاملين في التوجيهِ المهنيِّ والتدريبِ المهنيِّ، والعاملين في مكاتبِ التشغيلِ أو غيرها من الهيئات الاجتماعية ذات الصِّلة، وأرباب العمل والعمّال، بتكييفات العمالة الّتي قد يحتاجُ العمّال المُسنُّون إليها وبأهميَّة مُساندتِهِم في الحصُول على مِثْلِ هذه التكييفات.

وعَكَفَتْ المنظمة الدولية للعمل،على تنقيحِ توصية **تنميـةِ المـوارِدِ البشـريّة** رقم: **150** لسنة **1975**، وقد عَقَدَتْ مناقشةُ أُولى في الدورة رقم:**91** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقِدة عام **2003**، وتمَّ التأكيد في سِيَاقِ النتائج المُقترحة، على ضرُورة تعزيز سُبل الحصُول على التعليم والتدريب للعمال المُسنِّين. كمَا عَقَدَتْ **مناقشةً ثانيةً** لاعتمادِ توصية في هذا الصّدد خلال الدورة رقم: **92** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقِدة عام **2004** مشاركةً في قوَّة العمل وإصلاح المعاشات التقاعدِيَة. وصَدَرَتْ بذلك، توصيةٌ جديدةٌ رقم: **195 بشأن تنمِيَة الموارد البشريّة: التعليم والتدريب والتعلُّم مدى الحياة**[1].

وتُنِيبُ التوصية بالدول الأعضاء تعزيزَ سُبُلِ الحصُول على التّعليم والتدريب والتعلُّم المُتواصل مدى الحياة للموارد البشريّة، بِمَنْ فيهِم العمّال المُسنّين الّذين أَمْكَنَ تحديدُ احتياجاتِهِم الخاصَّة على المستوى الوطني[2].

وفيما عدَى بعضِ الأحكام الوارِدَة ضِمن التوصية أعلاه، كنصِّ الفقرة **05.(ح)** من البند **الثاني** على أنَّه يَنبغِي على الدول الأعضاء أن تُعزِّزَ فُرَصَ الحصُول على التّعليم والتدريب والتعلُّم المتواصِل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصَّة المُحدَّدة على المستوى الوطني، والّتي عَدَّدَتْ بعض الفِئات المعنِيَّة، وَوَرَدَ ذِكْرُ **العمّال المُسنّين** من بينِها.

وكذا، نصُّ الفقرة **08.(ب)** من البند **الثالث** على أنَّه تَستَحدِث الدول الأعضاء نهجاً للتّعليم والتدريب غير الرّسميين، ولاسِيَمَا للبالِغِين الّذين حُرِمُوا من فُرصِ التَّعليم والتدريب شَبَاباً.

واستناداً لما وردَ أعلاه، لا يفُوتُ الباحثة التنويهَ بتراجُعِ مَوْقِفِ واضِعي التوصية رقم:**195** مقارنةَ بالموقف الّذي تبنَّاهُ واضِعُو أحكامِ التوصية رقم: **150**، سالفة الذِّكر، بخصُوصِ ما قُرِّرَ من أحكامٍ ذات الصِّلة بالعمّال المُسنِّين؛ فَبَيْنَمَا اشتَمَلَتْ التوصية رقم: **150** على بندٍ خاصٍّ بالعمّال المُسنِّين، ويتعلَّق الأمر بالبُندِ **السّابع** المُحدَّد أعلاه، فإنَّ التوصية رقم: **195** لَمْ تتضمَّن أيَّ بندٍ أو فقرةٍ تخصُّ العمّال المُسنِّين بحدّ ذاتِهِم.

=مُؤهّلات الشّباب الأفضَلَ تعليماً وتدريباً مِمَّن ينخرطُون في العمل أو يُمارسُون بالفِعْلِ نفس المِهنة؛ **ج-** تعريفِهِم في الوقتِ المناسبِ بالتسهيلات المُتاحة للتدريب المُتقدِّم، وتنظيمِ مِثْلِ هذا التدريب في الوقتِ المناسب، أيّ قبلَ إدخالِ تقنياتِ عملٍ وأساليبَ عملٍ جديدة؛ **د-** توفير أماكِن أُخرى لَهُمْ، عند الاقتضاءِ، في مِهنتِهِم أو في مهنةٍ أُخرى يَستطيعُون أن يَستخدِموا فيها مَوَاهِبَهُم وخِبرتِهِم دون انتقاصٍ من الدَّخلِ بقدرِ الإمكانِ؛ **هـ-** ضمانِ عدمِ استبعادهِم من التدريب المهني نتيجةَ وَضْعِ حدودٍ غيرِ واقعيّةٍ لسنِّ الالتحاق به؛ **و-** وَضْعِ منهجيّة للتّدريب المهنِي تتناسَبُ مع احتياجات العمّال المُسنِّين؛ **ز-** اتخاذ كلِّ التدابير المُلائمة لتوفيرِ المعلِّمين الأكفَّاء تقنياً وتربوياً الّذين أُعدُّوا جيداً للاضطِلاع باحتياجاتِ العمّال المُسنِّين.

[1] التوصية رقم:**195** بشأن **تنميـة المـوارد البشـريّة: التّعليم والتدريب والتّعليم المُتواصل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **92** ، المُنعقِدة بتاريخ: **17** جوان **2004**.

[2] البند **الأول**/ ف.**01** من التوصية رقم: **195**، أعلاه.

وترى الباحثة أنَّ العِلَّة من وراءِ هذا الموقف، يُمْكِنُ أنْ تُفسَّرَ بالرُّجوعِ إلى الفترة الزمنِيَّة الّتي اعتُمِدَتْ فيها كِلْتَا التوصيتين، وما تَخَلَّلَ الفترة المُمتدَّة بين صدور التوصية **الأولى** سنة **1975**، وصدُورِ التوصية **الثانية** سنة **2004**، من نشاطٍ تشريعيٍّ للمنظمة؛ حيث تميّزت هذه الفترة الزمنيّة باعتمادِ المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**66** المُنعقِدة سنة **1980** التوصية رقم:**162** بشأنِ **العمّال كبار السنّ**. وعليه، يُفسَّر تَرَاجُع مَوْقِفَ المُؤتمرين بخصُوصِ الحماية المُقرَّرة للعمّال المُسنِّين ضِمن أحكام التوصية رقم: **195**، بِسَبْقِ مُعالجةِ المسألة والتفصِيل فيها بموجبِ توصيةٍ شاملةٍ، تضمَّنَت بالنَّصِ جميعَ الحقوق والأحكام الّتي يُفتَرضُ بالدول الأعضاء تكريسها ضَمن قوانينها وتنظيماتِها الدّاخلية بالنّسبة لهذه الفئة المُستَضعفَة مِنَ العمّال.

سابعاً: التوصية رقم:162 لعام 1980 بشأن العمّال كبار السنّ

رغبةً في استكمالِ المعايير الصّادرة حول المساواة في فُرَصِ العمل وفي المُعاملة لصالِحِ العمال كبارِ السنِّ، وحمايتِهِم وتهيئتِهِم للدُّخولِ في مرحلةِ التقاعدِ، اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل في دورته رقم:**66**، المُنعقِدة سنة **1980**، أحكامَ التوصية رقم:**162 بشأن العمال كبارَ السنِّ**[1].

وتَسْتَهِلُّ التوصية أحكامَهَا، بالنَّصِ على أنَّ مسائلَ استخدامِ العمّال المُسنّين يجبُ أنْ تُعالَجَ في إطارِ إستراتيجيةٍ شاملةٍ ومتوازنةٍ للتّشغيلِ الكاملِ، وعلى مستوى المؤسسة، في إطارِ سياسةٍ اجتماعيةٍ شاملةٍ تُغطِّي مسائلَ ومشاكلَ الاستخدامِ لطائفةٍ ما على طائفةٍ أُخرى[2].

وتُعَرِّف توصية المنظمة الدولية للعمل موضُوع الدّراسة، **العمّال المُسنِّين** بِوصفِهِم:" **جميعُ العمّال الّذين هُم عُرضةً لِمُواجهةِ صعوباتٍ في الاستخدامِ والمهنةِ بسبَبِ التقدُّمِ في العُمُرِ**"[3].

وقَدْ حُدِّدَ نطاقُ تطبيقِ الأحكام الوارِدَة ضِمنها، على نحوٍ يشمُلُ جميعَ العمّالِ الّذين يُمكِن أنْ يُواجهوا صُعوباتٍ في الاستخدام والمِهنة بسبَبِ تقدُّمِ سنِّهِم. وحسناً فَعَلَ واضِعو التوصية رقم: **162** باعتمادِهِم صياغةً **عامةً ومَرِنةً**، في الوقتِ ذاتِه، عند تحدِيدِهِم لِنِطاقِ تطبيقِ أحكامِ التوصية من النّاحية الشّخصية. وذلك يعنِي تَرْكَ مجالٍ مِنَ الحريّة للحكومات والبرلمانات الوطنيّة لتحديدِ الفِئات العُمُريّة للعمّال المُسنِّين بِمَا يَتَّفِقُ مع القوانين الوطنيّة ويَتَنَاسَبُ مع الظُّروف المحليّة[4].

---

[1] التوصية رقم:**162** بشأن **العمال المُسنِّين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **66**، المُنعقِدة بتاريخ: **23** جوان **1980**.

[2] البند **الأول/** ف.**02** من التوصية رقم: **162**، أعلاه.

[3] لا يَرِدُ أيُّ تعريفٍ للأمم المتحدة لمفهومِ **الشّخص المسنّ**، وفي غِيابِ تعريفٍ دقيقٍ للمنظمة الدولية للعمل **لمفهوم العاملِ المُسنّ**، يُمكِن الإحالة بهذا الخصُوص إلى المُقارنة الديمغرافية التّي أجرتها الأمم المتحدة، والّتي تُصنِّف السّكان الّذين بلغُوا سنَّ **60** عاماً بِوصفِهِم **أشخاصاً مُسنِّين**. واستُخدِم هذا التصنيف، أيضاً، في **خُطَّة عملِ مدريد للشّيخوخة** في عام **2002**.

ومِن جِهتِها، تَعتَبِرُ أغلبُ منشوراتِ المنظمة الدولية للعمل الإحصائيّة، الفِئة العُمُريّة ما بين **15** و **64** سنة هي فئة السّكان في سنِّ العمل.

[4] وذلك ما أكّدته الفقرة **02** من البند **الأول** من التوصية ذاتها، حِينما نصَّت على التّوالي:" **عندَ تطبيقِ هذه التوصية، يُمكِنُ أن يُعتَمَدَ في كلِّ بلدٍ تعريفٌ أدنى للعمّال الّذين تنطَبِقُ عليهم، استناداً إلى فِئاتٍ عُمُريّة مُحدَّدة، بما يتفِّقُ مع القوانين واللّوائح والمُمارسات الوطنيّة ويَتَنَاسَبُ مع الظُّروف المحليّة**".

وتتضمَّن التوصية أجزاءاً رئيسيةً **ثلاثٍ**، تتناوَل بشكلٍ مفصَّلٍ: **المساواة في الفُرص والمُعاملة، الحماية، الإعداد لدُخولِ مرحلةِ سنِّ التقاعد.**[1]

ففيمَا يتعلَّق بالمساواة في الفُرص وفي المُعاملة، ألزَمَتْ أحكام التوصية رقم:**162**، بعباراتٍ **صريحةٍ ومباشرةٍ**، الدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل، في إطارِ سياستها الوطنيّة، بأنْ تُشجِّعَ هذه المساواة بالنّسبة لجميعِ فئات العمّال بغضِّ النَّظر عن سنِّهم، وعلى هذه الدول اتخاذَ التدابير الضّرورية للحيلُولة دون مُمارسةِ أيِّ تمييزٍ في مسائل الاستخدام والمِهن،اتجاه العمّال المُسنِّين من الجِنسيْن[2].

واستناداً لذلك، حثّت التوصية الدول الأعضاء على تحفيزِ مبدأ **مساواة العمال كبار السنّ**، دون تفرقةٍ على أساس السنِّ والقُدُراتِ الجسمانيّة، في الفُرص والمُعاملة مع غيرِهم من العمّال الشّباب[3]. وخاصَّةً، فيما يتعلَّق بالالتحاقِ بدوراتِ التوجيه المهنِي، والتوظيف، والالتحاق الإرَادي بالوظيفة في القِطاعيْن العام والخاصّ، وبالاستفادة من التسهيلاتِ المُتاحة خلال فتراتِ التدريب المهنِي والتّرقية المِهنيّة وإعادة التدريب. وكذا، فيما يتعلّق بالمساواة في الإجازاتِ السّنوية والفصليّة، والإجازات الدّراسية مدفوعة الأجر، بصفة خاصَّة، من أجلِ التدريبِ والتثقيفِ والعمل النقابي. وأيضاً، فيما يخصُّ المساواة في الأجرِ عن العملِ ذي القيمةِ المُساوِيَةِ.

ولمْ يغفلِ المؤتمرون على تضمِين البند المتعلّق بالمساواة ضرُورة الاستفادة من مزايَا الضّمان الاجتماعي ومِنَحِ الشّيخوخة والمساعدات الاجتماعية، والعملِ في ظروفٍ أمْنِيّة وصِحيّة تُوَفِّرُ لهم الصحّة والسّلامة المِهنيّة... وغيرِ ذلك من المجالات الّتي تضمَّنها البند أعلاه، والّتي تضْمَن مبدأ المساواة وعدم التمييز بين طائفةِ كبار السنِّ والعمّال الآخرين من الجنسين[4].

وكرّست التوصية ذاتها، في سبيلِ التوصُّلِ إلى حمايةٍ فِعليّةٍ لهذه الفئة من العمّال ضدّ أيِّ تمييزٍ يُوَجَّهُ إليهِم، مبدأ **الثلاثية** في تقريرِ سياسة العَمَالة والتوظيف على المستويات الوطنية. ويعنِي ذلك، تشجيعَ المفاوضاتِ والحوارِ بين الأطرافِ الثّلاثة الفَاعِلة في الحوار:الهيئات المُختصَّة، أرباب العمل والعمّال[5].

واعتبرت التوصية ذاتُها، الحريّة النقابية ركيزةً أساسيّةً وحَجَرَ الزّاوية الّذي بناءًا عليهِ، تُكرَّسُ المساواة في الفرص وفي المعاملة بين فئةِ الأشخاص كبارِ السنِّ وغيرِهِم مِن العمّال الآخرين من بنِي الجنسين.

---

[1] راجع:

*N. Valticos ,**Droit international du travail**, Op.cit.,pp. 177 et 178.*

[2] نصَّت الفقرة **08** من التوصية رقم: **162**، كالتّالي:" **يكونُ للعمّالِ المُسنِّين والمنظمات النقابية، وكذلك لأرباب العمل ومُنظماتهم، حقَّ اللّجوء إلى الأجهزة المُكلَّفة بالنَّظرِ والتحقيقِ في الشّكاوى المُتعلّقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، لضَمانِ تصحيح أيَّ مُمارساتٍ تُعتَبر مُتعارضةً مع هذه السياسة**".

[3] ولنفسِ الغرضِ، حثّت الفقرة **الرابعة من** التوصية كلُّ دولةٍ عضو بأنْ تقومَ، بطرائقَ تتفّق مع الظُّروف والمُمارساتِ الوطنيّة، بالتدابير التّالية:

أ. وضع ترتيبات تكفُل مشاركة منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال مشاركةً فعّالةً في وضعِ سياسة وطنيّة لتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة بين جميع العمّال بغضِّ النَّظر عن سنِّهم؛

ب. وضع ترتيبات تكفُل مشاركة منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال مشاركةً فعّالةً في تشجيع قَبول هذه السّياسة والالتزام بها؛

ج. سنّ تشريعات و/أو تعزيز برامج من شأنها، في تقديرها، ضمان قبول هذه السّياسة والالتزام بها.

[4] الفقرة **05** من التوصية رقم: **162**، أعلاه.

[5] ونصَّت على ذلك الفقرة **07.(ب)** من التوصية ذاتها؛ حيث حثّت كلّ دولةٍ عضو بأن تقوم بتعزيز الالتزام بهذه السّياسة بالتعاون مع منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال، وأيِّ أجهزة معنيّة أخرى.

كما تضمَّنَت التوصية في الجزء **الثاني** مِنها، أحكامًا خاصَّةً بالتدابير الضّرورية الّلازمة لتوفيرِ الحماية الكافية الّتي تسمحُ للعامل المُسنِّ بالاستمرار في مُمارسة عَمَلِهِ في ظروفٍ عادلةٍ وملائمةٍ، لا تمسُّ بكرامته الإنسانيّة[1]. وتناولتْ هذه التدابير،على وجهِ الخصُوصِ، مجالات النّشاط الّتي من شأنِها أن تزيدَ مِن تَدَهْوُرِ القُدرات الجسديّة و/أو الفكريّة للعامل المُسنِّ[2]، أو تلك الّتي من شأنها أن تُشكِّلَ مجالاتَ نشاطٍ لا يُمكِن لكبارِ السنِّ التَكيُّف مَعَها بالموازاة مع قُدُراتهم ومؤهلاتهم[3]. كما تناولَتْ مجالاتَ النّشاط الّتي تتكيّف أكثر مع قُدرات الأشخاص المُسنِّين، وتُمكِّنهم أكثرَ من إبرازِ قُدراتهم ومُؤهلاتهم.

وعَنِيَتْ التوصية في هذا الإطار، بِذِكْرِ جُملةً من التدابير الواجب اتخاذها بهذا الخصُوص، فيما يتعلَّق بالعُطَلِ السّنوية مدفوعة الأجر، وبالعمل بالتوقيت الجزئي. كما حُدِّدَتْ أنظمةَ تعويض استثنائيّة تنطَبِقُ على هذه الفئة من العمّال، وتسمحُ بالأخذ بعيْنِ الاعتبار مِعيار السّرعة في انجازِ العمل، بِحُكم الخبرة والتخصُّص، وكذلك، الكفاءة والتمَيُّز المهنِي. واقترَحَتْ، بذلك، تحويلَ نظامِ التعويض بالنّسبة لهذه الفئة من **نظامِ التعويض على أساس المردُودِيّة في الإنتاج** إلى **نظامِ التعويض على أساس الوقت والكفاءة**.(البند **16**، البند **17** والبند **18** من التوصية)[4].

كما تضمَّنَتْ التوصية أحكامًا أساسيّة تقضِي بوُجُوبِ تسهيلِ عمليّة توظيف الأشخاص كبارِ السنِّ، وكذا، إعادةَ توظيفِ أولئك الّذين حالَتْ واجباتُهُم العائلْية دون إمكانيّة العمل في سنٍّ مُبكِّرة بالمساواة مع غيرِهِمْ من العمّال الآخرين ودون تمييز[5].

وقد خُصِّصَ الجزء **الثالث** من التوصية رقم: **162**، لتحديدِ التدابير الّلازمة لتيسِير استعدادِ هؤلاء العمّال لِلإحالة على التقاعد. وقَرَّرَتْ التوصية في هذا الشّأن، اعتمادَ مبدأ" **التقاعد الإرادي**"، ويعنِي ذلك، أن تُقرِّر التشريعات الوطنيّة إجراءاتَ الإحالة على التقاعد بصورةٍ مَرِنةٍ، سواء فيما يتعلَّق بتحديدِ السنِّ القانونية للتقاعد، أو فيما يتعلَّق بتحديدِ أسبابِ الإحالَة على التقاعد وإجراءاتِه بالنسبة لفئات العمّال المختلفة. وأشَارَتْ التوصية ذاتها، ضِمن أحكامِ الفقرات من**21** وإلى **30** منها، أنَّ الإحالة على التقاعد لا يجبُ أنْ تَتَحَدَّدَ بسنٍّ مُوَحَّدَة

---

[1] الفقرة **11** من التوصية، رقم: **162**، أعلاه.

[2] الفقرة **12** من التوصية، أعلاه.

[3] وذَكَرَتْ التوصية من جُملةِ التدابير المنصُوصِ عليها في سبيلِ تحسينِ ظروفِ العمل، والّتي من شأنِها التّأثير على القُدرةِ الجسديّة و/أو الذّهنية لكبارِ السنِّ، ما يلي: أ- ضرورة إعادة النّظر في أساليب تنظيم العمل، وتقليص ساعات العمل الزّائدة الّتي تجعلُ العمل مُرهقًا، وبالخصُوص، تحديد السّاعات الإضافية. **ب**-ضرورةِ تكييف منصب العمل للأشخاص المُناسبة، بالاستنادِ إلى المبادئ الإحصائية، وباستخدام كافةِ الوسائل التقنيّة المُتاحة. **ج**- ضمان المُراقبة الدّائمة للحالة الصحيّة. **د**- وضع آليّةَ رقابةٍ ملائمةٍ لأماكن العمل وللصحّة المهنيّة.(الفقرة **14** من التوصية).

[4] سعياً وراءَ توفيرِ ظروف العمل الّلائق للعمّال المُسنِّين بقَدَرِ الإمكانِ، تضمَّنَتْ الفقرة **16** بالنّص، جملةً من الأحكامِ المتعلِّقة بنظامِ الأجور، جاء بها:" **1- تُتَّخَذُ بمشاركة المنظمات المُمثِّلة لأرباب العمل والعمّال تدابيرَ لضمانِ أنْ تُطبَّقَ على العمّال المُسنِّين، حيثُما أَمْكَنَ، نُظُمَ أجورٍ تتماشى مع احتياجاتِهم.**

2-يجوز أن تشمُلَ هذه التدابير:

أ. **تطبيقَ نُظُمَ أجورٍ لا تراعِي سُرعةَ الأداء فحسب، بل تُراعِي، كذلك، المعرفة والخِبرة؛**

ب. **نَقْلِ العمّال المُسنِّين من نظامِ الأجورِ المدفُوعَة حَسَبَ المردُودِ إلى نظام الأجور المدفُوعة حَسَبَ الوقتِ.**"

[5] الفقرتين **18** و**19** من التوصية، أعلاه.

بالنّسبة لجميع فئات العمّال، بلْ إنَّ السنَّ القانونية قدْ تُقصَّر وقدْ تُمدَّد، وذلك بحسب طبيعة المهامِ الّتي يُمارِسها الشّخص المُسنّ[1].

وحثّت التوصية أعلاه،على ضرُورة تحديدِ إجراءات الإحالة على التقاعد بناءًا على **أسلوب التحوُّل التدريجي**، ووجوبِ إعادة النّظر بخصُوصِ تحديدِ السنِّ القانونية أو التّاريخ الّذي تنتهِي فيهِ علاقة العمل إلزامياً ونهائيًا.(الفقرة **21** والفقرة **22** من التوصية).

وتُعَاوِدُ التوصية، دائمًا، التّأكيد على ضرُورة احترام مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص والمعاملة بالمِثْلِ بين جميع فئاتِ العمّال المختلفة. وبِحسَبِ ما وَرَدَ ضِمن الفقرة **24** وما يَلِيهَا من التوصية رقم: **162**، فإنَّه يحقُّ للعمّال المُسنِّين الّذين لازالُوا يتمتَّعون بقدراتٍ ومؤهّلاتٍ عاليَةٍ تُمكِّنهم مِن الاستمرارِ في الوظيفة، وطلَبِ الحصُولِ على حِصَّةِ عملٍ تستمرُّ بعد بلوغِ السنِّ القانونية للتقاعد، وذلك بُغيَةَ رَفْعِ مِنْحَةَ التعويض عن الشّيخوخة المقرَّرة بعد التقاعد[2].

هذا من جهة، ومن جهةٍ أخرى، يُمكِن الترخيص بالتقاعد المُسبَق في حالاتٍ مُحدَّدة سَيستَثْنِيها القانون، كحالة البطالة لأسبابٍ اقتصاديةٍ وفُقدانِ المنصِبِ الوظيفي، أو حالة عدم القُدرة على مواصلةِ العملِ، أو بالنّسبة للأشخاص المُسنِّين الّذين عَمِلُوا لسنواتٍ طويلةٍ في وظائف شاقّة ومُرهِقَة.(الفقرة **29** من التوصية).

وتُؤكِّد الأحكامُ الوارِدة ضِمن الفقرة **30** من التوصية، على حقِّ المُسنِّين في الحصُول على المعلوماتِ الكافِيَةِ والضّرورية فيما يخصُّ إجراءات الإحالة على التقاعد، كيفيات احتساب تعويضات الشّيخوخة، إمكانيَة مُتابعةِ نشاطاتٍ مِهنِيّة من ذات الطبيعة والمضمون، تدابير الوِقاية من الشّيخوخة والاستفادة من التسهيلات ووسائلِ الرّعاية الصحيّة والتّرفِيه المُقرَّرة لتأهيلِ الأشخاص كبار السنِّ.

واستناداً للطَّرح أعلاه، يُمكِن التوصُّل إلى القوْلِ، أنَّه قد حظِيَّ الأشخاص كبار السنِّ في إطار النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل بعنايةٍ ذات أهميّة مُقارنةً بغيرِهِم من الفئات المُهمَّشة من العمّال.

وأنّه، وبالرّغم، من أنّنا لم نشهَد، ولِيومِنا هذا، صدورَ أحكام **اتفاقية مُلزِمة بشأن العاملين كبار السنِّ،** لِكوْن المسألة ترتبطُ بمدى استعدادِ الجماعة الدولية لتبنِّي ما قُرِّرَ مِن أحكامٍ ضِمن التوصية رقم:**162** وتطبيقِها على الصّعيدِ الدّاخلي، إلاّ أنَّ أحكامَ هذه الأخيرة طَرَحَتْ موضوعَ **عَمَالَةِ الأشخاص المُسنِّين** بصورةٍ **مُفصَّلةٍ ودقيقة**، مُستهدفةً، **بالدّرجة الأولى**، التّأكيدَ على مساواة هذه الفئة من العمّال في الحقوق والفرص مع غيرِهِم من

---

[1] طُرِحَ التساؤل إثْرَ المناقشات الّتي سَبَقَتْ إقرارَ التوصية رقم:**162** سنة **1980**، حَوْلَ **ما إذا كان مِنَ المفروضِ تحديدُ سنًا إلزاميّة للإحالة على التقاعد، بغضِّ النَّظر عن الحالة الصحيّة والقُدُرات المهنيّة للعامل؟**

وصَدَرَ عن المكتب الدولي للعمل تقريرٌ في سنة **1995**، وَرَدَ فيه:" **إنَّ المُختصين اليوم، يَعتبِرُون أنَّ تَمديدَ الحياة المهنيّة العَمَليّة من شأنِه تقليص، إلى حدٍّ مُعيّن، تكلفةَ النّفقات الاجتماعية للدولة، وإنَّ المؤهلات الّتي يتمتَّع بها قُدماء المِهنَة يُشكِّلُ عاملاً إيجابياً للمؤسَّسة الّتي تشغَلُهُمْ.**"

المكتب الدولي للعمل: **(العمل في عالَمِ اليوم)**، تقرير المدير العام لمنظمة الدولية للعمل، المؤتمر الدولي للعمل، جنيف، **1995**، ص ص. **35** وما يليها.

[2] وَطُرِحَ التساؤل، كذلك، حول **تَكْلُفَةِ العاملين كبار السنِّ،هل يُنْتِجُونَ أقلّ؟ وهل مُغادرتهم للمنصب الوظيفي واستبدالِهم بعمالٍ شباب يُحقِّق دائمًا فوائد للمؤسَّسة؟**

وَوَرَدَ ضِمن التقرير الصّادر عن المكتب الدولي للعمل، المذكور أعلاه، أنَّه:" **تُبَيِّن إحصائياتٌ مُعاصرة، أنَّ الأمرَ ليْس بالمضمُون، وأنَّ التنوُّع والاختلاف الحاصِل في أعضاءِ هذه الفئة، يجعلُ الإجابَة على التساؤل صعبةً ومتباينَةً، فالعديد والكثير من هؤلاء يتمتَّعون بقُدُراتٍ مِهنِيَّةٍ ليْس لها ثمنٌ**".

المكتب الدولي للعمل: تقرير المدير العام لمنظمة الدولية للعمل **(العمل في عالم اليوم)**، مرجع سابق ، ص ص. **43** وما يليها.

العمّال الآخرين، **وبالدّرجة الثانية**، الإصرار على تكريس مبدأ **التقاعد الإرادي** بأسلوب **التحوُّلِ التّدريجي**، دونما قيودٍ ولا تعقيداتٍ.

وحسناً فَعل واضعُو هذه التوصية، باستعمالِهم، تارةً، لِعباراتٍ وألفاظٍ **مَرِنَة وعامّة**، تترُكُ هامشاً من الحريّة للبرلمانات الوطَنَية في تنظيم المسألة بما يتماشَى وأنظمَتِها السّياسية، الاقتصادية والاجتماعية الدّاخلية. وتارةً أخرى، باستخدامِ عباراتٍ **آمِرةٍ**، يُرجَى بها تحريك إرادة حكومات الدول وأرباب العمل في مجال التوظيف والعمالة والضّغطِ عليهم، إذا مَا تعلَّق الأمر بهذه الفئة من العمّال.

ثامناً: التوصية رقم:166 لعام 1982 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل

تطبيقاً للأحكام العامّة الّتي تضمّنتها التوصية رقم:**162**، أعلاه، حَظَرَتْ الفقرة **05** من التوصية رقم:**166** لعام **1982** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل**[1]، صراحةً، التَحَجُّج بالسنِّ الّتي بَلَغَهَا عاملٌ مَا كَمُبَرِّر لإنهاءِ استخدامِهِ مِن قِبَلِ رب العمل؛ حيث نصَّت على أنَّه:" **فضلاً عن الحالات المنصُوص عليها في المادة 05 من اتفاقية إنهاء الاستخدام، 1982، ينبغِي ألاَّ تُمثّل الأسباب التّالية أسباباً صحيحةً لإنهاءِ الاستخدام:(أ) السنّ، مع مراعاة القوانين والمُمارسات الوطنيّة فيما يتعلَّق بالتقاعد؛...**".

ولَنْ يَغْفَلَ أيُّ باحثٍ مِن خلال قراءةٍ متأنيّةٍ للفقرة **05** أعلاه، عن إبداءِ ملاحظة بشأنِ اتجَّاهِ إرادة المؤتمرين عام **1982** إلى استثناء **السنّ** من قائمة المعايير المحظُورة قانوناً كأساس لإنهاءِ الخدمة من قِبل رب العمل، ويتضّح ذلك من خلال **المرونة** الّتي صِيغَ وفقاً لها التزام الدول الأعضاء وأرباب العمل؛ حيث استُخدِم لفظ **(ينبغِي)** بدلاً من استخدام ألفاظ مُلزِمة مِثلَ: **(يجب)**، **(تتعهد)**، **(تلتزم)**...وغيرها. فضلاً، عن أنّ وُرُودَ عبارة **(مع مراعاة القوانين والمُمارسات الوطنيّة فيما يتعلّق بالتقاعد)**، تُخوّل للحكومات والبرلمانات الوطنيّة السّلطة التقديرية الكامِلَةَ في تقديرِ الوَضْعِ وتكييفِ النُّصوصِ بِحَسَبِ الظُّروفِ والمُعطَياتِ السَّائدة على أقاليمِها.

ويُؤكِّدُ الطَّرح أعلاه، خُلُوُّ نصَّ المادة **05** من الاتفاقية رقم: **158** لعام **1982** بشأن **إنهاء الاستخدام من جانب رب العمل**، من ذِكرِ **السنّ** كمعيارٍ محظورٍ لإنهاءِ الاستخدام؛ فَقَدْ وَرَدَتْ صِياغة نصِّها كالتّالي:" **لا تُشكّل الأسباب التّالية أسباباً صحيحةً للتسريح، وخاصّةً:**

(أ) الانتساب النقابي أو المُشاركة في أنشِطةٍ نقابية خارج ساعاتِ العملِ أو، بمُوافقة صاحب العمل، أثناء ساعاتِ العمل؛

(ب) السَّعيْ إلى الحصُول على صفةِ مُمثّل للعمّال، أو مُمارسة هذه الصِّفة أو سَبْقِ مُمارستها؛

(ج) رفعِ الشَّكوى أو المُشاركة في إقامة دعوى ضدّ رب العمل، تظلُّماً من إخلالٍ بالقوانينِ واللّوائحِ، أو تقدِيمِ طعنٍ إلى السّلطات الإدارية المختصّة؛

---

[1] التوصية رقم:**166** لعام **1982** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **68**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1982**.

(د) العنصر، أو اللّون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائليّة، أو الحَمْلْ، أو الدّين، أو الرّأي السّياسي، أو النَسَبْ القومي، أو الأصل الاجتماعي؛

(هـ) التغيُّب عنِ العملِ أثناء إجازة الوَضْع.

فصياغةُ المادة **05** من الاتفاقية رقم: **158** لم تتضمّن أيّة إشارة لِمِعيارِ **السنّ** كسببٍ محظورٍ لإنهاءِ الاستخدام بإرَادة رب العمل. كما أنّ الصِّياغة بحدِّ ذاتها، وَرَدَتْ على نحوٍ **مغلق وجامد** لا يَدَعُ أيَّ محلٍ للتفسير أو التأويل، خلافاً للصِّياغة الّتي وَرَدَتْ بها أحكام المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **111**، فهذه الأخيرة تَرَكَتْ تحديدَ أسبابِ التمييز المحظُورِ مجالاً مفتوحاً للحكومات والبرلمانات الوطنيّة، واعْتَمَدَتْ في ذلك صياغةً **مَرِنةً (...أيَّ استبعادٍ أو تفضيلٍ أو تمييزٍ مهماً كان سببُهُ...).**

فضلاً عمّا سَبَقَ ذِكرُهُ، يُمكِن التنويه بنصِّ المادة **04** من الاتفاقية رقم: **158**، والّتي نصّت على أنَّه:" **لا يُنهَى استخدامُ عاملٍ ما لَمْ يُوجد سببٌ صحيحٌ لِهذا الإنهاء يرتبِط بمَقدِرةِ العامل أو بسلُوكِه،...**"، ويُفِيدُ ذلك، بمفهومِ المخالفة، أنَّه يُمكِنُ لرب العمل أنْ يَستنِد إلى ضُعفِ القُدرات الجسديّة و/أو الفكريّة للعاملِ النَّاتِج عن تقدُّمٍ في السنّ، لتبريرِ قرارِهِ بإنهاءِ الاستخدام بما يَتَنَاسَبُ مع متطلّبات المنصبِ الوظيفِي.

ولن تغلق الباحثة نقاشها، دون إبدائها لجملة من الملاحظات الأساسيّة بشأن نشاط المنظمة الدولية للعمل فيما يخصُّ فئة العمّال المسنّين، حيث يلاحظ جليّاً أنّ هذه الفئة من العمّال لمْ تحظ كغيرها من الفئات العمّالية الأخرى، باهتمامٍ معتبرٍ من قِبَلْ المؤتمرين على مستوى المنظمة الدولية للعمل، ولم تشكّل الأحكام ذات الصّلة بعمالتها محلّ أداة دولية للعمل حتّى بداية الثّمانينيّات من القرن الماضي.

ففي السّنوات الأولى من نشاط المنظمة، تناثرت الأحكام، وكانت نادرةً، بشأن إقرار حماية للمسنّين. والجدير بالتنويه له، هو أنّ أحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل الصّادرة خلال فترة ما بين الحربين العالميتين، وإلى غاية الستينيات من القرن الماضي، لم تكُن لتعالج موضوع عمالة المسنّين، بل أنّها عَنِيَتْ بتوفير حماية اجتماعيّة لهذه الفئة من المجتمع من خلال منحِها مزايا الضّمان الاجتماعي للشّيخوخة.

ومع حلول الخمسينيات من القرن الماضي، وتصاعُد تداعِيَات العولمة الاقتصادية، وَرَدَتْ أحكامٌ خاصّة تُقرّ بحظرِ أيّ تمييزٍ أثناء التوظيف يُوجّه إلى شخصٍ معيّنٍ استناداً لسنّه المُرتفعة. ولَقِيَت فئة المسنّين تنظيماً شاملاً لعمالتها مع حلول الثمانينيّات من القرن الماضي؛ حيث شكّلت موضوع توصيتين دوليتين للعمل **(رقمي: 162و166)**، ومثّلت أحكام هاتين الوثيقتين اقراراً صريحاً بإعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام بالنّسبة لفئة المسنّين.

في الختام، ترى الباحثة من الضّروري الإشارة إلى أنّ موضوع عمالة المسنّين لم يكن ليومنا هذا، محلّ اتفاقية دولية للعمل، ورغم مرور ما يزيد عن **الثلاثين (30)** عاماً من صدور التوصية رقم: **166**، إلاّ أنّ ذلك لم يتحقّق، الأمر الّي يُضعف مركز هؤلاء على المستويات الدّاخلية، ويجعل تنظيم المسألة حصراً على القوانين والممارسات الوطنيّة.

الفرع الثاني:

أحكام المقرّرات الدولية للعمل المكرّسة للمساواة وعدم التمييز اتّجاه العمال كبار السنّ

شكلّت مسألة حماية **الأشخاص المُتقدّمين في السنّ** من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية مِحورَ النِّقاشاتِ والنَّدواتِ المُنعقِدة على المستويين الدولي والإقليمي. وكان الحَالُ بالمِثْلِ بالنّسبة للمنظمة الدولية للعمل؛ ففضلاً عن العِنايَة الّتي أَوْلَتها هذه الأخيرة لفئة العمّال المُسنِّين مِن خِلال ما صَدَرَ عنها من اتفاقياتٍ وتوصياتٍ، فقد شَمِلَتْ العديد من التّقارير والإعلانات الصّادرة عن أجهزة المنظمة ولِجانِها الفنيّة حمايةً خاصَّةً بالعمّال المُسنِّين أثناءَ مرحلةِ التوظيف، وكذا، أثناء مرحلةِ الاستخدام.

ويُمكِن أنْ نُميِّزَ بهذا الخصُوص بيْن فئتيْن من التّقارير؛ **الأولى**، شَمِلَتْ عنايةً **مباشرةً** و**صريحةً بعَمَالةِ المُسنِّين**، وذلك بتقرير مساواتهم مع غيرِهم من العمّال الشّباب وتقرير جُملة من الإجراءات الإيجابيّة بخصُوصهم. و**الثانية**، عالجَتْ الموضوعَ بصيغةٍ **ضِمنيّةٍ** و**غير مباشرة**، فتضمَّنت جُملةً من التوصيات أو مجموعة من الإحصائيات الّتي تخصُّ هذه الفئة من المجتمع في سِياقِ مُعالجَتِها لمسألةٍ من المسائلِ الّتي تندرِج ضِمن الاختصاص التشريعي للمنظمة الدولية للعمل.

وتتناول الباحثة ضِمن نقاطِ البحث التّالية، دراسةً لمضمونِ البعضِ مِن هذه المُقرَّرات الّتي تناولَتْ الموضوعَ بصورةٍ مباشرةٍ أم غيرِ مباشرةٍ، مُحاولةً استخراجَ أهمِّ الأحكام ذات الصِّلة بالموضوع، وذلك كالآتي:

أولاً: تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل بشأن المساواة في العمل: التحدّي المستمرّ(2011)

نَوّهَ المدير العام للمنظمة الدولية للعمل من خِلالِ تقريرِهِ المُقدَّم أمام المؤتمر الدولي للعمل في دورته المائة **(100)** [1]، أنَّه مع انتشار التدابير الهادِفَةِ في سوق العمل إلى زيادة مُشاركة العاملين المُتقدِّمين في السنِّ من خلال مُراجعة الأحكام المُتعلِّقة بسنِّ التقاعد مثلاً، تَظْهَرُ دلائلَ على تَنَامِي الوَّعيِ بالتمييز على أساس السنِّ وازديادِ التَّبليغِ عنه[2].

---

[1] المكتب الدولي للعمل: (**المساواة في العمل: التحدّي المستمرّ**)، تقرير المدير العام بشأن مُتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **100**، جنيف، **2011**.

[2] ويَسْتَدِلُ التقرير بالإجراءات الإيجابيّة المُعتمَدة في القانون الأيرلندي؛ ففي الأشهر الثلاثة عشر**(13)** الأولى من تطبيقِ لوائحِ السنِّ في **أيرلندا الشمالية**، تلقَّت **لُجنة المساواة 277** طلبَ تحقيقٍ في حالاتِ تمييز على أساس السنِّ، شكّلت **09%** من مجموع الطلبات في الفترة المَعنيَّة.

وعنِ الوضْعِ في دولة الحقوق والحرّيات، أشار التقرير ذاته إلى أنَّ **السّلطة العليَا لِمكافحةِ التمييز وتعزيزِ المساواة في فرنسا**، قد تلقَّت **599** شكوى تتعلَّق بالتمييز على أساس السنِّ عام **2009**، مُقابِلَ **78** حالةٍ فقطْ عام **2005**. وكذا، في **الولايات المتحدة الأمريكية**، بَلَغَتْ أرقام الإداناتِ بموجب قانون التمييز على أساس السنِّ في العمالة عام **2009** ، **22.778** إدانةً مُقابِلَ **16.585** إدانةً عام **2005**.

وفي **أستراليا**، تلقَّت **لجنة حقوق الإنسان** في الفترة ما بيْن **2009-2010** ، ما يعادِلُ **174** شكوى مُرتبطة بالسنِّ، مُقابل **106** شكوى للفترة ما بيْن **2005-2006**. وتلقَّى **مركز تكافؤ الفرص ومكافحة العنصريّة البلجيكي**، **40** شكوى عام **2009** مُقابل **27** شكوى عام **2006**. راجع:

*N.Ghosheh,(**Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context**), Conditions of Work employment Series, I.L.O., n^{o}. **20** ,Geneva, **2008**, pp. **18-22**.*

ورد ضمن: المكتب الدولي للعمل: (**المساواة في العمل: التحدّي المستمرّ**)، مرجع سابق، ف.**195**.

وقَدَّمَ التقرير عدداً من الأمثلة والدَّلائل بشأن البلدان الّتي تبذُلُ جهوداً ترمِي إلى سَنِّ تشريعات خاصَّةٍ بالتمييز على أساس السنِّ[1]، ويَعتبِرُ أنَّه مِن حسناتِ وُجود تشريعٍ خاصٍّ بمسألة السنِّ، تمكينَ أرباب العمل والعمّال من تحديدِ أحكامِها بشكلٍ واضحٍ. ويرى التقرير أنَّ السّياسات المُتَّبعة على المستوى الوطني وعلى مستوى المُنشآت يُمكِن أن تكون مُكمِّلةً للقانون وأنْ تَلْعَبَ دوراً مُهماً في معالجةِ الأساطيرِ والصُّورِ المُقَوْلَبَةِ بشأنِ العمال المُتقدِّمين في السنِّ[2].

ومنه يُلخِّص التقرير أعلاه، من وجهة نظر الباحثة، موقف ومسار المنظمة الدولية للعمل بشأن تنظيم عمالة المسنّين؛ حيث يُستفادُ ممّا وَرَدَ ضمن فقراتهِ أنّ المنظمة ذاتها تُقرّ بضرورة إحلال المساواة بين الأشخاص المسنّين وغيرهم من الاأشخاص المنتمين إلى الفئات العمريّة الشّابة فيما يتعلّق بتنظيم العمالة والاستخدام.

وقضى التقرير بأنّ المسألة محسومةٌ على المستوى الدولي، وأنّ الحماية الحقيقيّة والفعليّة لهؤلاء المسنّين تظلّ موقوفة على تبنّي البرلمانات والحكومات الوطنيّة للتشريعات الملائمة والتّدابير الّلازمة بقصد ضمان المساواة الفعّلية للعمّال المسنّين في سوق العمل الوطنيّة.

ثانياً: تقرير المؤتمر الدولي للعمل بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السّياق الديمغرافي الجديد(2013)

قرَّر مجلس إدارة المكتب الدولي للعمل، في دورته رقم:**310** المُنعقِدة في مارس **2011**، أن يُدْرِجَ في جدول أعمال الدورة رقم:**102** **(2013)** للمؤتمر الدولي للعمل مناقشةً عامةً بشأن **العمالة والحماية الاجتماعية في السّياق الديمغرافي الجديد**[3]؛ حيث لُوحظ أنَّ السّياق الديمغرافي الجديد يتّسمُ أساساً بالاتجاه الحَتْمِي، والّذي يَتَعَذَّرُ عَكْسُهُ نَحْوَ "**تَشَيُّخ السُّكان**"، بِمَعْنَى، انخفاضِ مُعدَّلِ الوَفَيَاتِ والخُصُوبَة واسْتِطَالَة العُمُرْ[4]. وهي أمورٌ تنجُمُ

---

[1] ويتعلّق الأمر بالدول التّالية: استراليا، النمسا، بلجيكا، قبرص، استونيا، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، اليونان، غيانا، هنغاريا، أيرلندا، ايطاليا، لاتفيا، ليتوانيا، لكسمبورغ، مالطا، هولندا، نيوزيلندا، النرويج، بولندا، البرتغال، سانت لوسيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، أسبانيا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة الأمريكية.

*N.Ghosheh,(**Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context**), Ibid.*

[2] يشيرُ التقرير إلى أنَّ هناك بلدانٌ مِثل: استراليا، فنلندا، هولندا، النرويج والمملكة المتحدة، الّتي أَجْرَتْ حملاتٍ إعلاميّةٍ واسعة النّطاق تُموِّلُها الحكومات، وتهدِف إلى تذلَيلِ تَرَدُّدِ أرباب العمل في توظيفِ عمالٍ مُتقدِّمين في السنِّ واستبقائِهِم. كما سَعَتْ **المملكة المتحدة** من خِلال حملةٍ لصالحِ السنِّ إلى تعزيزِ وشَحْذِ الوَعيِّ بالفوائدِ الّتي يُمكِن أنْ تعودَ بها قِوى عاملة مُتنوعة الأعمارِ، من خلال البُحوث والمنشورات، الصُّحف والأحداث الخاصَّة، وعَبْرَ المَوْقِعَ الإلكتروني الخاصَّ بالحَمْلَةِ.

Ibid.

[3] المكتب الدولي للعمل: **(العمالة والحماية الاجتماعية في السّياق الديمغرافي الجديد)**، البند **الرابع** من جدول أعمال المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**102**، الطبعة الأولى، جنيف، **2013**. الوثيقة رقم: ***(I.L.C.102/04)***.

[4] وتُشير بعضُ التقارير والإحصائيات المُقدَّمَة في هذا الشّأن، إلى أنَّ مُعدَّل النّمو السّكاني آخِذٌ في التباطؤ على الصعيد العالمي، غيرَ أنَّ الزِّيادة المُتوقَّعة بأكثرِ من **مِليارَيْ** شخصٍ على مدى العقودِ الأربعةِ المُقبِلة، لا تزال تُشكِّل تَحدِّياً رئيسياً؛ إذْ ينمُو عدُد السّكان الّذين يَزيدُ عُمُرهُم على **60** عاماً نُمُوّاً أسرعَ من أيِّ فئةٍ عُمُريَّةٍ أخرى، وسَيَزدَادُ بمقدارِ ثلاث مراتٍ تقريباً من الآن حتى عام **2050**.

شبكة المعلومات السّكانية للأمم المتحدة: **(شعبة السّكان في الأمم المتحدة)**، موقع الأنترنيت:

جميعُها عنِ التقدُّم الاجتماعي والاقتصادي الكبير للإنسانيّة جمْعاءْ، وتُمَثِّلُهُ كمَا تُمثِّل مُبرراً للابتِهاج، ومع ذلك، فقد يُمثِّل هذا التَحوُّل الهيكلِي العالمِي تَحدياً بالنّسبة إلى المجتمعات وإلى عالمِ العملِ على وجهِ الخُصُوص.

ويَسترشِد هذا التقرير، ببرنامج العمل اللّائق ومبادئ إعلان المنظمة الدولية للعمل للعام **(2008)** بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمةٍ عادلة، والميثاق العالمي لفُرَصِ العمل **(2009)**. وتُوَفِّرُ التوصية رقم: **202** بشأن **أرضِيات الحمايـة الاجتماعيـة (2012)**[1]، وأيضاً، دعوةُ المؤتمر الدولي للعمل في عامِ **2012** إلى اتخاذِ إجراءاتٍ بُغيَةَ التصدّي لأزمةِ عمالةِ الشّباب، أُطُراً سياسيّة جديدة ومُفيدة من أجلِ اتخاذِ الإجراءات وتنفيذ الاستجَابَات السّياسية المُتكامِلة الّتي تَمْتَدُ طَوال دورةِ الحياة وفيما بيْن الأجيال[2]. ويَتَمَثَّلُ أحد الآثار الرئيسيّة لهذا التغيُّر الديمغرافي في الأعدادِ الكبيرةِ من كبار السنِّ بين السُّكان. ولذلك، يُشدِّد التقرير تشديداً خاصاً على الخيارات الأساسيّة الّتي تتناوَلُ شواغِلَ المُسنّين[3].

ويشمُلُ التقرير **أربعةَ** فصولٍ: يعرضُ **الفصل الأول** لمحةً عامةً إقليميةً وعالميةً عن الاتجاهات والتوقّعات في مجالاتِ التعويل والقِوى العاملة والسُّكان، الّتي ترسُمُ معالمَ أسواق العمل ونُظُمِ التحويلات الاجتماعية في جميع أنحاء العالم في البلدان المُتقدِّمة والنّامية. ويتطرَّق **الفصل الثّاني** إلى الآثارِ الاجتماعية والاقتصادية الأساسيّة للتغيُّر الديمغرافي في مختلف السِّياقات الإنمائيّة ومراحلَ التَحوّل الديمغرافي. ويُناقِش **الفصل الثالث** الاستجابات السّياسية الملحُوظة والمُحتملة. ويُركِّزُ على الحَاجَة إلى تحسينِ فُرصِ العمل اللّائق لجميعِ المجموعات السّكانية في سنِّ العمل، وفي الوقت نفسِهِ، توسيعِ نطاقِ الحماية الاجتماعية لتوفيرِ التحويلات الاجتماعية والمَعَاشاتِ اللّائقة المُلائمة والمُستدامة. ويُقدِّمُ **الفصل الرّابع** خلاصةً عن النتائج الأساسيّة، ويقترِحُ سلسلةً من الإجراءات الّتي يُمكِن أن يَتَّخِذَها المكتب لدعمِ الهيئات المُكوّنَة في وضعِ السّياسات في ما يتعلَّق بالتحوّل الديمغرافي[4].

يشيرُ التقرير ضِمن **الفصلِ الأوَّلِ**، في فقرتِهِ **16** أنَّه سَيتواصَلُ ارتفاعُ عدَدِ سُكانِ العالم من**6,9 مليار** نسمة عام **2010** إلى **9,3** مليار نسمة في عام **2050**. وعلى مدى العقودِ المُقبلة، سَيتَرَكَّزُ تزايُدُ سكانِ العالم في

---

www.un.org/popin/data.html

[1] التوصية رقم: **202** بشأن **الأرضيّات الوطنيّة للحماية الاجتماعية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **101**، المنعقدة بتاريخ: **14** جوان **2012**.

[2] ويستجيبُ التقرير أيضاً، إلى القرار الّذي اعتمدته **الجمعية العامة** فيما يتعلّق بمُتابعة" **الجمعية العالمية الثانية للشّيخوخة**". ويطلُبُ هذا القرار من منظّمات مَنظومةِ الأمم المتحدة وهيئاتِها: "**دمج الشّيخوخة بصورةٍ ملائمة في العمل من أجلِ تحقيق الأهداف الإنمائية المُتفَق عليها دولياً. وينبغِي أن تشملَ هذه الأهداف تلك المُتضمَّنَة في إعلان الأمم المتحدة للألْفِيَّة، لاسِيَمَا الهدف المتعلِّق بالقضاء على الفقر**"، و" **تضمِين الشّيخوخة، بمَا في ذلك من منظور جنساني، في برامجها للعمل**".

الأمم المتحدة: **(متابعـة الجمعيـة العالميـة الثّانيـة للشّيخوخة)**، القرار رقم: **132/58**، الجمعية العامة، الدورة رقم:**58**، نيويورك، **2004**. الوثيقة رقم: ***(A./R.E.S./58/134*** .

[3] المكتب الدولي للعمل: **(العمالة والحماية الاجتماعية في السّياق الديمغرافي الجديد)**، البند **الرابع** من جدول أعمال المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**102**، الطبعة الأولى، جنيف، **2013**. الوثيقة رقم: ***(I.L.C.102/04)***.

[4] المرجع نفسه، ص.**24**، ف.**174**.

الأقاليمِ الأقلِّ نمواً. ويتوقّعُ أنْ يظلَّ بصورةٍ عامةٍ حَجْمَ سكانِ الأقاليمِ الأكثرَ نُموّاً على ما هو عليه خلالَ الفترة المُمتَدَة حتّى عام **2050**[1].

ويُعالِجُ التقرير ذاته، ضِمن **الفصل الثّاني** التدابير السّياسية الرّئيسية للتصدّي للتحدّيات الّتي تطرَحُها "**شيخوخة السّكان**"، ويَعتبِرُها تحدّياتٍ كبيرةٍ ولكنَّها ليست مُستعصِيَّة على الحلّ. ويُشيرُ التّقرير بهذا الخصُوص إلى أوْجُهِ التفاعل والتآزُرِ بين التدابير المتعلِّقة بسياسة العمالة والحماية الاجتماعية، والحاجَة إلى بَلْوَرَةِ إستراتيجية مُتوازِنة ومُتكامِلة للعمل اللّائق، تُطبَّق في جميع مراحل الحياة وتُشجِّع التضامُن بين الأجيال. ويَعرِض القسم الأوّل النّهج المّتكامل للتحدّيات الديمغرافية من منظُور دورةِ الحياة، في حين يَسْتعرض القسم الثاني خيارَاتِ السّياسة العامة للعمّال المُسنِّين على وجهِ التحديد[2].

ويَعتبِرُ التقرير ضِمن فقرتِهِ **154**، أنّ **العلاقة القائمة بين الضّمان الاجتماعي والعمالة والأداء الاقتصادي مُتعدّدة الأبعادِ**. و**الضّمان الاجتماعي حقٌّ من حقوق الإنسان وضرورةً اجتماعيةً واقتصاديةً**، كما أَلَحَّ في تأكيدِه المؤتمر الدولي للعمل لعامي **2011** و**2012**. وتتّسِمُ نُظُمُ الضّمان الاجتماعي بالفَعَالِيَّة عندما تكُونُ مُتكاملةً ومُنسَّقةً مع سياساتٍ أوْسَعَ نطاقاً في المجال الاجتماعي والاقتصادي وفي مجالِ العمالة[3].

ويُجزِمُ التقرير على الأهميّة الّتي يكتسِيها **التَعلُّمُ المُتواصِل** في قابلِيَة استخدامِ القِوى العاملة على مدى دورةِ الحياة أهميّةً حاسمةً لِكفالةِ مُعالجةٍ فعّالة للعواقب الاقتصادية والاجتماعية المُترتِّبة على التغُّير الديمغرافي. وينبغِي توجيه السّياسة العامة والجُهود المبذُولة على مستوى المُنشآت نحوَ الّذين تتملّكُهم رغبةُ البقاءِ في العمالة المُنتجِة.

كما يخلُصُ التقرير إلى أنَّ المنظمة الدولية للعمل تمْتلِك طائفةً واسعةً من الاتفاقيات والتوصيات ذات الصِّلة في سِياق التغيُّر الديمغرافي، يُمكِن استخدامُها لترشِيدِ القرارات السّياسية وعملِيَات الإصلاح. كما تُشكِّل هذه الصُّكوك ضماناتٍ للعمّال وعائلاتهم. وبناءًا على هذا، فهِي تضطَلِعُ بدورٍ أساسيٍّ في تحقيقِ التَّوافُقِ العام اللّازم لاعتمادِ أُطُرِ السّياسة الوطنيّة وتنفيذِها، بما يَستجيب للسّياق الديمغرافي الجديد[4].

---

[1] وفقاً لتصنيفِ **الأمم المتحدة**، تشمُلُ فئة **الأقاليم الأكثرِ نمواً** جميعَ مناطقِ **أوروبا**، بالإضافة إلى **أمريكا الشّمالية**، **أستراليا**، **نيوزيلندا** و**اليابان**. ويدخُلُ ضِمن "**أقلّ الأقاليم نمواً** "جميعَ مناطقِ **أفريقيا** و**آسيا** (باستثناء اليابان) و**أمريكا اللاتينية** و**الكاريبي**، بالإضافة إلى **ميلانيزيا** و**ميكرونيزيا** و**بولينيزيا**.

و"**أقل البلدان نمواً** " هي البلدان الّتي حدّدتها **الجمعية العامة للأمم المتحدة** في عام **2003**، وهي تشمُلُ **50** بلداً، **34** بلداً منها في **أفريقيا**، **عشرة** بلدانٍ في آسيا، بلدٌ **واحدٌ** في **أمريكا اللّاتينية** و**الكاريبي** و**خمسة** بلدان في **أوقيانوسيا**.

شبكة المعلومات السّكانية للأمم المتحدة: (**شُعبة السّكان في الأمم المتحدة**)، موقع الإنترنيت:

www.un.org/popin/data.html

[2] المكتب الدولي للعمل: (**العمالة والحماية الاجتماعية في السّياق الديمغرافي الجديد**)، مرجع سابق، ص.**51**، ف.**208**.

[3] ويخلُصُ التقرير أعلاه، إلى نتيجةِ أنَّ:" **ليسَ هناك ما يبعَثُ على الاعتِقادِ أنَّ الإنفاق الاجتماعي يُؤثِّر سلباً في الأداء الاقتصادي ونتائج العمالة. بلْ على النَّقيضِ من ذلك، ثمّة أدلّةً كثيرةً على الآثار المُفيدة الّتي يُمكِن أنْ تُحْدِثها نُظُمُ الحماية الاجتماعية المَوْثُوقَة في الاقتصاد وسوق العمل. فهيَ أولاً، تُوفِّر الدَّخل للعاطِلِين عن العمل والمعوَّقِين والمُسنّين، وغيرِهِم من الفئات المُستضعَفَة، وتُؤدّي إلى تحقيقِ الاستقرارِ في الاستهلاكِ خلال فتراتِ الانكماش –وتُدَعِّمُ بالتّالي، المُنشآت إلى حين بدايةِ دورةِ النّمو المُقبلة. وثانياً، تُسفِرُ الرّعاية الصحيّة والسّلامة والصحّة المِهنيتان عن زيادةِ قُدُرات النّاس، وبالتّالي، إنتاجِيَة العمل. وثالثاً، تُولِّدُ خدمات اقتصاد الرّعاية والخدمات الاجتماعية نفسُهَا قَدَراً كبيراً من العَمَالة، إذْ عادةً ما تقتَرِنُ بحصةٍ عاليةٍ من عمالة الإناث**".

المرجع نفسه، ص.**55**، ف.**225**.

[4] المرجع نفسه، ص.**56**، ف.**227**.

ويصِفُ التقرير ذاته، التوصية رقم:**162** سالفة الذّكر، كالتّالي:" **وقدْ عالَجَتْ توصية العمّال المُسنِّين (1980) معالجةً مباشرةً ومُحدَّدةً جداً الآثار المُترتِّبة على تَشَيُّخِ المجتمعات في عالمِ العمل، وآلياتِ الحماية الاجتماعية. وتتمحوَر التوصية رقم :162 حول المواضيعِ الرّئيسية الّتي تُعتَبَرُ ذات أهميّة في التصدِّي الفعّالِ للتَّحديات الّتي تنشَأ في هذا الصّدد:1. تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة؛2. تدابير حماية العمالة؛ 3. الإعداد للتقاعد والوصول إليه**"[1].

وبناءاً على هذا، يَحُثُّ التقرير في فقرتِهِ **245** على أنْ يَتِمَّ تحليلُ مسألةِ **السنّ** من زاويةِ النُّهوض **بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة**؛ حيث تنصُّ التوصية رقم: **162** على **أنْ تُعالَجَ مشاكلُ استخدام العمّال المّسنِّين في إطار إستراتيجية شاملةٍ ومتوازنةٍ تماماً لتحقيقِ العمالة الكاملة. وينبغِي لِكلّ بلدٍ أنْ يتّخِذَ التدّابير الّلازمة لِمَنْعِ التمييز في الاستخدام والمهنة فيما يتعلّق بالعمّال المُسنِّين في إطار سياسةٍ وطنيّةٍ لتعزيزِ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنّسبة للعمال مهماً كان سِنُّهم**[2].

كما تُشير الفقرة **274** منه، إلى أنَّه يُمكِنُ لِحملاتِ **إذكاءِ الوَعيِّ**، الّتي تنهضُ بها الحكومات والشُّركاء الاجتماعيون ووسائل الإعلام، أن تُساعدَ على مكافحةِ المواقف السِلبيّة والتصوُّرات الخاطِئة إزاء العمّال المُسنِّين. ويُمكِنُ للسّياساتِ والتكييفاتِ على مُستوى المُنشأة أن تؤديَّ كذلك، دوراً رئيسياً في التصدّي للخُرافات والتغلُّبِ على القوالِبِ النمطِيَّة. وتُشكِّل البرامج الّتي تُراعِي التّنوع، والّتي تُديرُها الشّركة نهجاً إيجابياً وتَطلُّعِياً على نحوٍ خاصٍّ لِدَحْرِ التمييز على أساس السنِّ[3].

ويشيرُ التقرير إلى العديدِ من التّجارب حيث هناك عددٌ متزايدٌ مِن المُنشآت في اعتمادِ رؤيةٍ طويلةَ الأجلِّ فيما يتعلَّق باحتياجاتِها من المُوظّفين، والنّظر إلى العمّال المُسنّين على أنّهم مَوْرِدٌ لَا يُقَدَّرُ بثمنٍ ضِمن القِوى العاملة الّتي تتّسمُ بتنوُّعِ الفئات العُمُريَّة، ويُوَفِّرُ للشّركة مجموعةً من القدراتِ ونِقاطِ القوَّة النِسبِيَّة، بما في ذلك الرِّعاية الخاصَّة والإشراف أثناء العمل. وتؤدِّي البرامج الّتي تُراعِي التنوُّع إلى وضعِ تكافؤ الفرص في صُلبِ إدارةِ الموارد البشريّة وإدارةِ السنِّ على حدِّ السَّواء. فضلاً عن ذلك، يُفضِي التَّركيز على التنوُّع في الفئات العُمُريَّة، وليس فقطْ، على احتياجاتِ العمّال المُسنِّين، إلى التّقليص من خَطَرِ تعزيزِ أسْطُورَةِ أنَّهُم أقلُّ إنتاجِيَة. فوقَ كلِّ ذلك، يُمكِن للتنوُّعِ في الفئات العُمُريَّة وُجود قِوى عاملة شاملةً للجميع، أنْ يَمْنَحَ أرباب العمل إمكانِيَةَ الوصُولِ إلى مجموعةٍ أوسع من اليدِ العاملة، بالإضافة إلى المُساهمة في مُساعدتهم على اغتِنَامِ فُرص أسواقٍ جديدةٍ أو التكيُّف بسرعةٍ أكبرَ مع ظروفِ السّوق المُتغيِّرة[4].

كما وَرَدَتْ ضِمن نفسِ التقرير، الإشارة، كالتّالي:" **...والمُمَارسات غير التمييزيّة للتنوُّع وإدارة السنّ هي أدواتٌ إداريةٌ مهمَّةٌ وأساسيّة لزِيادةِ الكفاءة والإنتاجية. وفي الوقتِ ذاتِهِ، يكتسِي التشريع لِحظر التمييز القائم على السنِّ أهميّةً حاسمةً لتحقيق تكافؤ الفرص.**

---

[1] المكتب الدولي للعمل: **(العمالة والحماية الاجتماعية في السّياق الديمغرافي الجديد)**، مرجع سابق، ص.**57**، ف.**228**.

[2] المرجع نفسه، ص.**63**، ف.**245**.

[3] المرجع نفسه، ص.**71**، ف.**274**.

[4] المرجع نفسه، ص.**73**، ف.**279**.

ويرمي التشريع المُناهض للتمييز على أساس السنّ إلى مُعالجة عددٍ من القضايا المُهمَّة المُؤثِّرة في العمّال المُسنّين في سوق العمل ومكانِ العمل. وينبغِي أنْ يُكفُل ألاّ يُشكِّل السنّ عاملاً لاستخدامٍ أو فصلِ العمّال المُسنِّين. كما يتّسمُ هذا التشريع بالأهميّة للمساعدة على التأكّد من عدَمِ حِرمان العمّال المُسنّين من التدريب أو التّرقية بالاستنادِ المُطلقِ إلى الاعتباراتِ المُتّصلة بالسنّ. ومن هذا المُنطلق، يستعرِضُ التشريع المُناهض للتمييز على أساس السنّ حقوق ومسؤوليات المنظمات والعمّال المُسنّين الّتي ينبغِي أنْ تُرْشِدَ سُلوك جميعِ الأطراف المعنِيَّة"[1].

وفضلاً عمّا سَبَقْ، يُوصي التقرير ويُعالِجُ دَوْرَ السّياسات التّالية في حماية عمالة المُسنِّين، ويتعلّق الأمر بالمناهِج التّالية:

- التّعليم والتدريب وتنمِيَة المَهارات؛ حيث استَدَلَّ التقرير بهذا الخصُوص، بأحكامِ توصية تنميةِ الموارِدِ البشرية رقم: **195** لعام **2004**، والّتي تنصُّ على أنَّه:" **تُعزِّز فرصُ الحصولِ على التّعليم والتدريب والتعلُّم المُتواصل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصَّة المُحدَّدة على المستوى الوطني، لاسِيَمَا...العمّال المُسنُّون**".
- تقديمِ حوافزَ تُشجِّع أرباب العمل على الإبقاء على العمّال المُسنّين وتوظيفهم؛
- اعتماد نظامِ الإعانات الضّريبِيَة لإغراءِ العمّال المُسنّين بالبَقَاءِ في العمالة أو العَوْدَةِ إليها؛
- تقديم النُّصح والمَشُورة المِهنِيَتان؛ إذ تدعُو **توصية العمّال المُسنِّين**،**(1980)** الدول الأعضاء إلى اتخاذِ التّدابير المُناسِبة" **لضمانِ أنْ يَمُدَّ الإرشادُ والتدريبُ وخدماتُ التوظيف العمّال المُسنّين بالتسهيلات المَشُورة والمُساعدة الّتي قد يحتاجُونَها لتمكينِهِم مِن الانتِفَاع انتفاعاً كاملاً مِن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة**".
- تعزيز "**الشّيخوخة النَّشِطَة**" مِن خلال تكييفِ وقتِ العمل والحياة المِهَنِيَّة وتنظيمِ العملِ بما يتناسبُ وقُدراتِ العمّال المُسنّين؛
- ضمان بيئةُ عملٍ مأمُونة وصحيّة؛ فَعَلَى حَدِّ ما تُشيرُ إليه توصية العمّال المُسنِّين**(1980)**، ينبغِي وَضْعُ تدابيرٍ ترمِي إلى تِمكوِينِ العمّال المُسنّين من الاستمرارِ في العمل، في إطارِ سياسةٍ وطنيّةٍ ترمِي إلى تحسين السّلامة والصحّة المِهنِيتيْن في كلّ مراحلِ الحياة العمَلِيَّة.
- توفير الرّعاية الصحيّة والرّعاية طويلة الأمَدِ للمُسنّين؛ حيث يُمكِنُ تمويل الخدمات الصحيّة والرّعاية طويلة الأجلِّ من خلال مجموعةٍ متنوّعةٍ من المصادر – من القطاع العام والقطاع الدولي والقطاع الخاصِّ والاشتراكات – ويُمكِن لِمختلفِ فئات مُقدِّمِي الخدمات (من القطاع العامِّ والقطاع الخاصِّ والمنظمات غير الحكومية...) أنْ تقومَ بتوفيره[2].

---

[1] المكتب الدولي للعمل: **(العمالة والحماية الاجتماعية في السّياق الديمغرافي الجديد)**، مرجع سابق، ص.**74**، ف.**281**.

[2] المرجع نفسه، ص ص. **93-95**، ف ف.**283-284**.

وترى الباحثة في تقرير المنظمة الدولية للعمل بشأن **العمالة والحماية الاجتماعية في السّياق الديمغرافي الجديد(2013)** أحدث وأشمل ما صدر عن المنظمة من أحكام وتدابير تشمل فئة المسنّين بالحماية الّتي يحتاجونها لفرض وجودهم في سوق العمل.

وتعتبر الباحثة أنّ هذا التقرير قد تميّز عن سابقه على اعتبار أنّه ورد بصياغةٍ عمليّة تعكس سياسة المنظمة في تحقيق العمالة الكاملة في ظلّ التحدّيات الّتي تفرضها العولمة، وما لها من تأثيراتٍ على عمالة الأشخاص المسنّين؛ حيث يقرّر التقرير المبادئ التّالية بالنسبة للعمّال المسنّين:

أ. مبدأ العمالة الكاملة؛

ب. مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام؛

ج. مبدأ الحماية الاجتماعية الشّاملة؛

د. مبدأ التقاعد الإختياري.

وفي انتظار أن يُصاغ مضمون تقرير **العمالة والحماية الاجتماعية في السّياق الديمغرافي الجديد** في شكل اتفاقية دولية للعمل خاصّة بحماية العمّال المسنّين في أماكن العمل، تلقى اجماع الدول الأعضاء في المنظمة، يظلّ هذا التقرير، من وجهة نظر الباحثة، أرقى وأهمّ وثيقة دولية للعمل، إلى جانب الأحكام الواردة بالتوصيتين الدوليتين للعمل رقميْ: **162** و **166**، على التّوالي، فيما يخصّ فئة العمّال المسنّين.

المبحث الثاني:
القواعد المقرِّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس الإصابة بعاهَّة

لقد كرَّم الله عزَّ وجلَّ الإنسان، وهَبَاهُ بِمواهبَ كثيرة، فجعلَ منهُ إنسانًا غير محدودِ الاستعدادِ، ولَا محدودَ الرّغبات، ولَا محدودَ العِلم، ولَا محدودَ العملِ...، كلُّ ذلك لأجلِ إعمارِ الأرض. وفي ذلك، قولُهُ عزّ وجلّ: "**وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ**"[1].

وفي ذلك إشارةً واضحةً، على أنَّه ليسَ هُناك شيّء يصعُبُ على الإنسان تناوُلُهُ، إذا مَا أَعْمَلَ قُدراتِهِ، وبَذَلَ كلَّ ما يستطيعُ مِن جهدٍ وطاقةٍ، وأنّ النّاس مُتساوون في الانتفاعِ بخيراتِ الأرضِ وفي الحقوق والواجبات كلٌّ حَسَبَ قُدراتِهِ واستِعداداتِهِ.

من هذا المُنطَلَق، فإنَّ التعاملَ مع قضيةٍ ذَوُو الاحتياجاتِ الخاصَّةِ من المُصابين بعاهَةٍ أو مرضٍ يُفقِدُهُم جُزءاً من قُدُراتِهم الجسديّة أو الفكريّة، لا يُمكِن أنْ تُعالَجَ من بابِ العَطْفِ والإحسانِ، وإنّما هِي قضيةُ إحقاقِ الحقوق وحمايتها. وهذا ما أقرَّته الشّريعة الإسلامية[2]، والمواثيق والإعلانات الدولية[3]، وشَمِلَتهُ التشريعات الوطنيّة.

وجاء التأكيد على أنَّ العمل حقٌ طبيعي لكلِّ إنسانٍ، ضِمن دستور المنظمة الدولية للعمل، وفي إطار الاتفاقيات والتوصيات الصَّادرة عن المنظمة، لتكريسِ حقِّ كلِّ فردٍ في الاختيار المهني والعمل المُنتِج، باعتبار ذلك شرطًا لِكفالة الاستقلاليَّة الاقتصادية للفرد، ومَطلبًا لابدَّ منه لضَمان التقدُّم الاقتصادي والاجتماعي، من جهة، ودعامَةً أساسيّةً للسّلام الاجتماعي والاستقرار السّياسي، من جهةٍ أخرى.

وإذا كان للعملِ هذه الأهميّة بالنّسبة للإنسان العادي أو السَّوِي، فإنَّ له أهميّةً وخصُوصِيَةً إضافيّةً بالنّسبة للشّخص المُعاق أو الشّخص المُصاب بمرضٍ يُفْقِدُهُ جزءاً مِن قُدُراتِهِ الجسديّة و/أو الذّهنية، فَتَدريبُ المُعاقِ وتأْهِيلُهُ، وتوفير فُرصِ العملِ لهُ، لَا يُشكِّل تدعيماً للاقتصاد الوطني، فحسبْ، بلْ يُقلِّل، أيضًا، من الموارِدِ المالية والبشريّة الّلازمة لبرامجِ الضّمان الاجتماعي والرّعاية الاجتماعية المُقدَّمَة للفئات الاجتماعية غيرِ المُنتِجة، أو الأقلُّ حظًا في المجتمع[4].

---

[1] سورة الجاثية، الآية **13**.

[2] جاءَتْ دعوةُ الإسلام تحملُ للنّاس أمرَيْن اثنيْن يُكمّلان وجودَ الإنسان كلِّه، ويَشمُلان نشاط الإنسان كلِّه، ويحقِّقان أَمْنهُ وسلامَتَهُ في الدّنيا والآخرة، وهذان الأمران هما: **الإيمان والعمل**. وفي ذلك قولُهُ تعالى: " **إنَّ الّذِينَ آمنُوا وعَمِلُوا الصَّالِحاتَ إنَا لَا نُضِيعُ أجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عمَلاً** "**(سورة الكهف، الآية 30)**، وقولُهُ تعالى: " **الّذِينَ آمنُوا وعَمِلُوا الصَّالحَاتِ طُوبَى لَهُمْ وحُسْنُ مآبًا** "**(سورة الرّعد، الآية 29)**. ويُؤيّد هذا المَعنَى، قولُهُ صلّ الله عليه وسلم:" **لَا يُقبَل إيمانٌ بِلَا عملٍ ولَا عَمَلٌ بِلَا إيمانٍ**" **(رواه الطبراني، منهاج الصّالحين،208)**.

[3] ويكفِي التذكير في هذا الشّأن بما وَرَدَ في الفقرةِ **الأولى** من المادة **23** من **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان** لسنة **1948**؛ والّتي نصّت على أنّه:" **إنَّ لكلِّ شخصٍ الحقَّ في العملِ وله حريّة اختيارِهِ بشُروطٍ عادلةٍ مُرضيّةٍ...**".

[4] ويقولّ في هذا المعنى الأستاذ "**عبد الإله زبيرات**": " **يُعتبر التأهيل المهني الطريقُ الأساسيَ الّذي يمرُّ به الشّخص المّعاق، حتّى يتمكّن مِنَ الحصُول على شغلٍ يتناسبُ مع نوعِ إعاقته**". ويُضيف قائلاً: " **يُعتبر تشغيل الشّخص المُعاق، هو الهدف والمَرمَى من عمليّة التأهيل كلِّها، تمهيدًا لإدماجِهِ في المجتمع. وتهدف هذه المرحلة إلى توجيه الشّخص المُعاق، وذلك بعد استكمالِ وإنهاءِ عمليات التدريب المهني، نحوَ الشّغل الّذي يتفِّق ويتماشى مع ما حصَلَ عليه من تدريبٍ، سواء في المصانع أو الشّركات، أو الوُرش أو المنزل**".

عبد الإله زبيرات، **التنظيم القانوني لتشغيل وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة(دراسة مقارنة)**، الطبعة الأولى، مكتبة دار السلام، الرباط، **2012**، ص ص.**51** و**63**.

استناداً لِمَا سَبَقَ، يثُورُ التساؤل بشأن **الموقف الّذي اعتمدته المنظمة الدولية للعمل بخصُوصِ هذه الفئة من العمّال؟ وما مدى الحماية الّتي قُرِّرت لهؤلاء؟ وهلْ وَرَدَ النَّصُ ضِمن القواعد الصَّادرة عن المنظمة، ذاتها، على المساواة بين ذوي الاحتياجات الخاصَّة من المصابين بإعاقةٍ أو مرضٍ مزمنٍ وغيرِهِم مِن العمّال، أَمْ أنَّ موقِفَ المنظمة بهذا الخصُوص، تَمَيَّزَ بالسِّلبِيَة والغُمُوضِ؟**

للإجابة على التساؤلات المطرُوحة ،أعلاه، ارتَأَتْ الباحثة التفصيل في هذا الجزء من الدّراسة، ضِمن مطلبيْن أساسيَيْن، وذلك على النَّحوِ الآتي:

المطلب الأول:

القواعد المقرّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس الإعاقة

تقتضي الطبيعة البشريّة تقبُّل الاختلافات وتجاهُلِها، والإقرارِ بتساوي الحظُوظ بين جميع بني البشر، وإحلالِ المساواة والعدالة في تنظيم الحياة الإنسانية في مختلف مناحيها. وتمتدُّ ظاهرة **التبايُن الاجتماعي** هذه، لتشمُلَ التبايُن والاختلاف القائم على أساس إصابة الشّخص بعاهةٍ خَلْقِيَّة أو ذِهنيَّة، تُفقده كلّ أو جزء من قدراتِه الجسديّة و/أو الفكريّة، فَيضطَرُّ إلى التعاملِ مع إعاقته المُؤقّتة أو الدّائمة، والاندماج داخل المجتمع الّذي يعيش فيه على نحوٍ يُمكّنه من الاستمرار في العيش وتكييف نشاطاتِهِ على نحوٍ يتواءم مع قُدُراته البدنيّة والذّهنيّة[1].

واختلافُ الشّخص المُعاق في قُدراته ومُؤهِّلاته لا يُمكِن أنْ يُتَّخذ كذريعةٍ أو حُجَّةٍ للانتقاصِ من حقوقه وممارسة التمييز في مواجهته، ووضعِهِ على هامشِ المجتمع. والشّخصُ من ذوي الاحتياجات الخاصّة يحتاجُ مِثلُه مِثلَ غيرِهِ من الأصِحَّاء إلى أنْ يتساوى في الحقوق والمزايا وأنْ يُعامل بكرامةٍ ودون تمييز[2].

حقيقةٌ أدرَكَها المجتمع الدولي، والمنظمة الدولية للعمل، فكان لا بدّ من تبنِّي أحكاماً تُقرُّ بمساواة العمّال المُصابين بإعاقةٍ مع غيرِهِم من العمّال الأصِحَّاء، وأكثرَ مِن ذلك، تمييز ذوي الاحتياجات الخاصَّة بإجراءاتٍ إيجابيّة وبحمايةٍ خاصَّة تُخوِّلُهم العمل اللّائق والعيْش بكرامةٍ[3].

---

[1] محمّد عثمان خلف الله، **رعاية المُعوّقين في معايير العمل والتشريعات في الدول العربية**، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، **2009**، ص.**34**.

[2] تُشير إحدى الدّراسات إلى تفشّي ظاهرة عدم المساواة في العمالة النّاتجة عن التمييز على أساس الإعاقة؛ إذْ يُعاني **650 مليون** شخص في العالم تقريباً، أو ما يُناهِزُ **10%** من سكّان العالم، من أشكالٍ مختلفةٍ من الإعاقات الجسديّة أو الحِسِّية أو الفكريّة أو العقليّة. ومِن بيْن هؤلاء، هناك أكثر من **470 مليون** شخص في سنِّ العمل.

وكَشَفَ استطلاعٌ شهريٌّ تُجريه وزارة العمل في **الولايات المتحدة الأمريكية**، أنَّ نِسبة البطالة لدى الأشخاص ذوو الإعاقة تَصِلُ إلى **16،2%** مقارنةً بنسبةِ **9،2%** لدى الأشخاص غير المُعوَّقين. وبَلَغَتْ نِسبةُ المُستخدَمين من الأشخاصِ ذوو الإعاقة في **السويد، 62%** عام **2008**، مقارنةً بِنسبة **75%** من الأشخاص غير المُعوَّقين.

*B.I.T.:(**Facts on disability and decent work**) ,I.L.O.,Geneva, 2009, p.33.*

[3] ويكُون الأشخاص ذوُو الإعاقة عامةً، أكثر عُرضةً للفقر؛ وتُشيرُ مصادر **البنك الدولي** إلى أنَّ حوالي **20%** من فقراء العالمِ هُم من الأشخاص ذوي الإعاقة. في حين، قدّرت **الأمم المتحدة** أنَّ **80%** من الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان النّامية يعيشون في دائرة الفقر، والعديد مِنهُم يقيمون في المناطق الرّيفية.

Ibid, pp.25 &42.

وتأتي الباحثة فيما يلي، إلى تناوُلِ مختلفِ الأحكام الدولية لحقوق الإنسان الّتي عَنِيَتْ بإقرارِ حماية فعليّة لهذه الفئة من المجتمع بصفةٍ عامة، وتلك الّتي تُميّز فئة العاملين والعامِلات من ذوي الاحتياجات الخاصّة، على وجهِ الخصُوصِ، وذلك ضِمن فرعَيْ البحث التّاليين:

الفرع الأول:

أحكام القانون الدولي للعمل المتعلّقة بذوي الإعاقة

انصَبَّ اهتمام المنظمة الدولية للعمل منذ تأسيسِها على تحسِين ظروفِ العملِ مُطلقاً، وإقرارِ مجموعةٍ من الحقوق والحريّات الأساسيّة في العمل. ومن أجلِ بلوغِ غايتِها هذه، حُدِّدت أهداف المنظمة، أساساً، في العملِ على تحقيقِ العدالة الاجتماعية والمساواة في الفُرص وفي المُعاملة بالنّسبة لجميعِ فئات العمّال. وجاء نشاطُها التشريعي مُكرّساً لهذه الغايَة على نحوٍ تدريجيٍّ، فَحَظِيت البعضُ من الفئات الأكثر استغلالاً وتهميشاً آنذاك، من حمايةٍ خاصَّةٍ وتدابير إيجابيّة، ويتعلّق الأمر خُصوصاً بفِئَتَيْ النّساء والأطفال، بينما تأخّرت مُعالجةُ الأحكام الخاصّة بالعديد من الفئات الأخرى لوقتٍ لاحقٍ؛ حيث تطوّر موقف المنظمة بالنّسبة لها مع تطوّر أحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان، وتحت تأثيرِه.

ومِنْ هُنَا، تتساءل الباحثة بشأن **الحماية الّتي حظِيَ بها ذوي الاحتياجات الخاصّة من المُعوّقين في ظلّ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل؟ وهلْ كَرّسَتْ هذه الأخيرة، حقَّ هذه الفئة من المجتمع في المساواة في الفُرصِ وفي المُعاملة مع غيرِهِم من أفراد المجتمع وحقِّهِم في عَدَمِ التعرُّض لأيِّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو إقصاءٍ أثناء التوظيف وخلالَ مرحلةِ الاستخدام؟**

وللتفصِيلِ في النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل ذا الصِّلة بفئة المُعوَّقين والإجابة على التساؤل المطرُوح أعلاه، وَجَبَ التمييز بين مرحلتين أساسيتين، وذلك على النّحوِ التّالي:

أولاً: مرحلة الإقرار الضِّمني لمبدأ المساواة وعدم التمييز على أساس الإعاقة

اتّخذ الاعترافُ بضرورةِ توفيرِ حمايةً خاصّةً بفئةِ العمّالِ من ذوي الإعاقة عموماً، والاعتراف بمساواة هذه الفئة من العمّال مع غيرها من الفئات العماليّة بصفةٍ خاصّةٍ، خلال السّنوات الأولى من نشاط المنظمة الدولية للعمل شَكْلَ **الإقرارِ الضِّمني**؛ حيث أشارَتْ العديدُ من الوثائق الصَّادرة عن المنظمة إلى ضرُورة إحلالِ المساواة بين جميعِ الأشخاص في الحقوق الأساسيّة للعامل ووُجوبِ حظرِ التمييز والتفرقة في التوظيف والتشغيل.

وكانت التوصية رقم: **05 لعام 1919** بشأن **تفتيش العمل**[1]، والّتي أكّدت على ضرُورة إنشاءِ خدماتٍ صحيّةٍ حكوميّةٍ لفائدةِ الأشخاصِ العاجزين عن العمل(البند **الأوّل** من التوصية)، أولى النُّصوص الصّادرة عن المنظمة

---

[1] التوصية رقم:**05** لسنة **1919** بشأن **تفتيش العمل (الخدمات الصحية)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته **الأولى**، في **29** أكتوبر **1919**.

الدولية للعمل المعنيّة ضِمنياً بحقوق ذوي الإعاقة من العامِلين. وذلك ما أكّدت عليه أحكام الاتفاقية رقم:**81** لعام **1947** بشأن **تفتيش العمل في الصّناعة والتّجارة** (المادة **03**/ف.**01** من الاتفاقية)[1].

وشَهِدَ عام **1925** اعترافاً دولياً بالاحتياجات المِهنيّة للمُعاقين، وذلك باعتماد المؤتمر الدولي للعمل التوصية رقم: **22** بشأن **تعويض إصابات العمل**[2]، والّتي نصَّ بُندُها **الرّابع** على ضرورةِ تأمينِ التّأهيلِ المهنيِّ للعمّال المُصابين بأنسبِ الوسائلِ الّتي تُحدِّدها القوانين الوطنيّة[3].

كما وَرَدَتْ ضِمن بنودِ التوصية رقم: **67** بشأن **ضمان الدَّخلِ**[4]، إشارةً إلى هذه الفئة من العمّال؛ حيث يوصِي المؤتمرون في الدورة **السّادسة والعشرين (26)** للمؤتمر الدولي للعمل الدول الأعضاء في المنظمة، بأنْ **تُطَبِّقَ تدريجيًا أنظِمة ضمانَ الدَّخلِ على أساسِ التّأمينِ الاجتماعي الإجباريّ** أو **على أساسِ نِظام المُساعدة الاجتماعية**، وأنْ تعملَ على سدِّ الحاجة وتفادِي العِوَزِ في حالةِ الدَّخل الّذي يُفْقَدُ بسببِ العجزِ عن العمل، أو العجزِ عن الحصُول على عملٍ معجزٍ، أو أيَّ حالةٍ مُتبقِّيَةٍ من الأشخاصِ المُعوَزِين، كما خوّلَتْ الفقرة **الثانية** (البند **29**) من مُلحَقْ مبادئ مُوجَّهة مَصحُوبة باقتراحاتٍ للتَّطبيق، الخاصِّ بتوصية **ضمان الدَّخل** لسنة **1944**، كلَّ شخصٍ عاجزٍ عنِ العمل بسببِ عدَمِ القُدرة الجسديّة أو الفكريّة(كالعجزة، الشّيوخ، والأطفال والأرامل) الحق في الحصُولِ على مساعدةٍ اجتماعيةٍ في شكلِ علاوةٍ معيشةٍ، تُدفَعُ لهُم بشكلٍ دوريٍّ ومنتظَمٍ وتضمنُ لهم مستوى معيشي مقبول[5].

وبصدورِ التوصية رقم: **83** لسنة **1948** بشأن **تنظيم إداراتِ التوظيفِ**[6]، نصَّت الفقرة **السّادسة (البند الثاني)** منها، بأنَّه على إدارة التشغيل أنْ تجمعَ المعلومات عن سوقِ التشغيل فيما يخصُّ توظيفَ فئاتٍ خاصَّةٍ من طُلَّابِ العمل: كالمُقعَدِين والأحداث.

مِن جهتِها، أكّدت الاتفاقية رقم:**87** لسنة **1948** بشأن **الحريّة النقابية وحماية حق التّنظيم**، الصَّادرة عن المؤتمر الدولي للعمل في جوان **1948**[7]، على هذا الحق لجميعِ فِئات العمال وأرباب العمل، حينما نصَّت المادة

---

[1] الاتفاقية رقم:**81** لسنة **1947** بشأن **تفتيش العمل في الصناعة والتجارة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته **الثلاثين**، المنعقدة في **11** جويليه **1947**، دخلت حيز التنفيذ في **07** أبريل **1950**،

[2] التوصية رقم: **22** بشأن **الحدّ الأدنى لتعويض العمّال عن حوادث العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **07** ، المُنعقِدة بتاريخ:**10** جوان **1925**.

[3] وَرَدَ في البند **الرابع** من التوصية رقم: **22** أعلاه، النّص على أنّه:"**يَنبَغي تأمين التأهيل المهني للعمّال المُصابين بالوسائل الّتي تسري القوانين أو الوسائل الوطنيّة أنّها الأنسَبْ. ويَنْبَغي للحكومات أنْ تُشجِّع المؤسسات الّتي تضطلعُ بهذا التأهيل المهنيّ**".

[4] التوصية رقم: **67** بشأن **ضمان الدّخل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **26** ، المُنعقِدة بتاريخ:**20** أبريل **1944**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **12** ماي **1944**.

[5] يَعيبُ بعضُ الكُتَّابِ والبَاحثين على مضمونِ التوصية رقم: **67**، بأنَّها لم تشتَمِل على تحديدٍ دقيقٍ أو تعريفٍ مُفصَّلٍ **للعجز**، وأنَّ تنظيمها لحقِّ ذوي الاحتياجات الخاصّة في الحصول على تعويضٍ أو مساعدةٍ معيشيّةٍ، جاء **غامضًا وسطحيًا**، اقتصَرَتْ فيه الأطراف المُؤتمِرَة على مُجرّدِ تقديمِ توجيهاتٍ واقتراحاتٍ عامةٍ وشكليّة. راجع:

M . Rorgetto et R .Laffore, ***Droit de l'aide et de l'action sociale****, 3éme édition, éditions* ***E .J.A.****, Montchrestien,****2000****, pp.78 et ss.*

[6] التوصية رقم: **83** بشأن **تنظيم إدارات التوظيف**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **31** ، المُنعقِدة بتاريخ:**09** جويليه **1948**.

[7] الاتفاقية رقم:**87** لسنة **1948** بشأن **الحرية النقابية وحماية حق التنظيم**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته **الحادية والثلاثين**، المنعقدة في جوان **1948**، دخلت حيز التنفيذ في **04** جويليه **1950**، صدقت عليها **150** دولة، وذلك حتى **2010/02/21**.

الثانية مِنها على أنَّه:" **للعمّال وأرباب العمل دون أيِّ تمييزٍ الحق في تكوين المنظمات الّتي يختارُونَها، أو الانضمامِ إليها دون حاجةٍ إلى إذنٍ سابقٍ ودونَ خضوعٍ إلاّ لقواعدِ هذه المنظمات فحسبْ**".

والاتفاقية رقم: **87**، أعلاه، لمْ تذْكُرْ هذا الحق للعمّال المُعوَّقين بشكلٍ صريحٍ من خِلالِ المادتين **الثانية والثالثة**، وجاء تفسير الفقه لذلك، كالآتي:" **حقُّ العمّال في تكوينِ مُنظَّماتِهم النقابية دونَ تمييزٍ، المقصُودُ بِهِ أنْ يكونَ لِكلِّ العمّالِ حقُّ تكوينِ النقابات، دونَ أيَّةِ تفرقةٍ تقومُ على أساسِ المِهنةِ أو الجنس أو اللّون أو العقيدة أو العِرق أو الجنسيّة أو الرّأي السياسي**"[1]. ومِنهُ، يعنِي ذلك **ضمنيّاً**، أنَّه مادَامَ المُعوّق يَحْمِلُ صِفَةَ عاملٍ، فَلَهُ الحق في مُمارسةِ العمل النقابي بكافةِ صُوَرِهِ وأشكالهِ.[2]

وتبنَّى المؤتمر الدولي للعمل، في عام **1949**، التوصية رقم: **87** بشأن **التوجيه المهنيّ**[3]، والّتي نصَّت ضِمن أحكامِ البند **الأوّل** منها،على أنَّه:" **في مفهومِ هذه التوصية، يُقصَدُ بعبارةِ " التوجيه المهنيّ" مساعدةُ شخصٍ على حلِّ المشاكلِ المتعلِّقة باختيارِ مهنةٍ، أو بالتقدُّم المهنيِّ مع مراعاة خصائصَ الشّخصِ المَعنِي، والعلاقة بين هذه الخصائصِ، والفُرصِ المهنيّة**".

وأكّدت أحكامُ التوصية، أعلاه، ضِمن بُندها **الثّاني**، على ضرورةِ إقرارِ مبدأ حرية اختيار المِهنة، وذلك بقصَدِ تمكينِ الشّخص من النّهوض بشخصيتِهِ – ما أَمْكَنَ– والاستمتَاعَ بعملِهِ. وحدَّدت ، في بنودٍ لاحقةٍ، مبادئ وأساليب التوجيه المهنيّ الخاصّة بفئة الشّباب بِمَا فيهِم تلاميذُ المدارس. وكذا، مبادئ وأساليب التوجيه المهنيّ الخاصّة بفئة الكبار، والمعنيّة بالمشورة المهنيّة[4].

والجدير بالذّكر في هذا الإطار، هو أنَّ أحكام التوصية رقم: **87** أشارَتْ بصورةٍ **صريحةٍ** لفئة ذوي الاحتياجات الخاصّة، حينما نصَّ البند **23** منها، في فقرته **(جـ)**، على أنّه:" **تُتَّخَذُ جميعُ الإجراءاتِ اللّازمة والمُمكِنة (في حدودِ التنظيم العام الموضوعِ بالتّعاون، إذا لَزِمَ الأمر، مع أيّةِ إدارةٍ متخصّصةٍ في إعادة التأهيل) لإسداءِ الإرشاداتِ، بمعرفةِ أخصّائيين لِذوِي العَاهَاتِ والأشخاصِ الّذين تبدُو عليهِم اضطِرابِاتٍ خَلقِيّة، والّذين يَحُولُ عدمُ استعدادِهِم دون الاندماج المهنِي**".

---

[1] أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، **الوسيط في التشريعات الاجتماعية**، الجزء الثالث: **(النقابات العمالية)**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2009**، ص. **115**.

[2] خلافًا للاتفاقية رقم:**87** للمنظمة الدولية للعمل، فقد أقرّت **الاتفاقية الدولية لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكرامتهم**، الصّادرة عن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في عام **2007** ، صراحةً، حقَّ العامل المعاق من الجنسيين في تكوين النقابات وفي الانضمام إليها، وفي ممارسة العمل النقابي، ككل. ذلك ما نصت عليه أحكام المادة **27** منها؛ حيث جاء فيها:" **كفالةِ تمكينِ الأشخاص ذوي الإعاقة من مُمارسةِ حقوقهِم العمّالية والنقابيّة على قدمِ المساواة مع الآخرين**".

[3] التوصية رقم: **87** بشأن **التوجيه المهنيّ**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **32** ، المُنعقِدة بتاريخ:**01** جويليه **1949**.

[4] تَنَاوَلَ البند **الثالث** ضِمن فقراتِهِ من **07** وإلى **20** ، مُناقشَةَ وبَيَانَ مبادئ وأساليب التّوجيه المهنيّ الخاصّة بفئة الشّباب. بينمَا عَنِيَّ البند **الرابع** في فقراته من **21** وإلى **24** من التوصية ذاتها، تحديد المبادئ والأساليب الخاصّة بالتّوجيه المهنيّ لفئة الكِبار.

ذلك ما أكّدتهُ أحكام البند **الثالث**/ف.**05** من التوصية رقم: **88** لسنة **1960** بشأن **التدريب المهني للبالغين**[1]، بمَا فيهِم الأشخاص العَجَزَة، عندما نصَّت على **وجوب تهيئَةِ تيسيراتِ التدريب للبالغين لِتشمُل – فيما تشمُلُهُ– الأشخاص العَجَزَة الّذين يحتاجُون إلى التدريب لِكَيْ يَحصُلُوا على عملٍ مناسبٍ.**

ويُعلِّقُ البعضُ على أحكامِ النُّصوص أعلاه، بأنّها لمْ تتضمَّن تحديدًا مُفصَّلاً لمفهومِ **العَجَزَة**، وأنَّه يَفترَضُ بالمؤتمرين، آنذاك، استبدالُ مصطلحِ" **العَجْز**"، بصراحةٍ، بمُصطلحِ" **الإعاقَة**"، حتّى لا يقعُ أيُّ لُبسٍ أو غُموضٍ في تفسيرِ وتطبيقِ أحكامِ التوصية من طرف البرلمانات الوطنيّة[2].

وفيمَا يتعلّق بالحِماية الاجتماعية للمُعوَّقين، ومنذ صُدور **إعلان فيلادلفيا (1944)**، ركّزت المنظمة الدولية للعمل اهتمامَهَا على موضوعِ **التّأمينات الاجتماعية**، فَصَدَرَ عن المؤتمر الدولي للعمل، عدّة اتفاقيات وتوصيات تتعلّق بسياسةِ العَمَالة والتّأمينات الاجتماعية، وبالحِماية الصِحيّة للعاملين بجميعِ فئاتِهِم[3].

واستنادًا لنصِّ المادة **11** من التوصية رقم: **67**، المذكورة آنفاً، تُسْتَحَقُ الإعانَة في حالةِ العَجزِ عن مُزاولة أيِّ عملٍ مجزٍ بالقَدْرِ الكافِي، نتيجةَ ظرفٍ قاهرٍ بسببِ المرضِ، أو الإصابةِ، أو بسبَبِ فَقْدِ عضوٍ، أو وظيفةٍ بدنيّةٍ. ويَقْبَلُ المُعاق أيَّ عملٍ معقولٍ يُعرَضُ عليه، مع مراعاةِ ما تَبَقَّى مِن قُوَّتِهِ وقُدرَتِه وخِبْرَتِهِ السّابقة، وأيُّ تسهيلاتِ تدريبٍ مُتاحة لَه. كَمَا يتلقَّى كلُّ من يستفِيدُ من دورةٍ تدريبيّةٍ، إعانةَ عجزٍ مُؤقّتٍ، أو إعانةَ تدريبٍ، أو إعانةَ بطالةٍ، إذا توافَرَتْ فيه الشُّروط المؤَهِّلَة لَهَا.

ويتلقَّى أيضاً، كلُّ مَنْ لا يُمكِن عَرضُ مِثلَ هذا العملِ علَيهِ، إعانةَ عجزٍ. ويُسمَحُ للمُستفيدين الّذين ثَبَتَ عَجزُهُم الدَّائم عنِ المُزاولة المُنتظمة لأيِّ عملٍ مجزٍ، باستكمالِ إعانةَ العجزِ بِمَكَاسِبَ عارِضَة.

ومِنْ أهمِّ الاتفاقيات الصَّادرة عن المنظمة الدولية للعمل بشأنِ التّأمين الاجتماعي، الاتفاقية رقم: **102** لسنة **1952** بخصُوص **الحدِّ الأدنى للتّأمينات الاجتماعية**[4].

والمأخوذُ على الاتفاقية رقم: **102**، اشتِمَالُها ضِمن أحكامِ الباب **الثاني عشر**(المادة **68**) على أحكامٍ خاصَّةٍ بالمساواة في المعاملة بين المُقيمِين الوَطنيِّين والمُقيمِين غيرِ الوطنيِّين[5]، بينما لم نَشهَدْ مِثلِ هذا النصِّ بين فئاتٍ أخرى أقلُ حظًا مِن العمّالِ الأجانبِ والمهاجرين، كفئة النّساء وصغارِ السنِّ وذوي الاحتياجات الخاصَّةِ.

---

[1] التوصية رقم: **88** بشأن **التدريب المهني للكبار بما في ذلك المُعوّقين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **33**، المُنعقِدة بتاريخ:**30** جوان **1950**.

[2] راجع:

*M. Rorgetto et R. Laffore, Op. cit., p.*81.

[3] محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، **قانون التأمين الاجتماعي**، الطبعة الثانية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، **2004**، ص. **98**.

[4] الاتفاقية رقم: **102** لسنة **1952** بشأنِ **الحدِّ الأدنى للتّأمينات الاجتماعية**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**35**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1952**، دخلت حيّز النفاذ في **27** أبريل **1955**، ووَصَلَ عدد التصديقات عليها **46** تصديقاً، وذلك إلى غاية **2010/04/21** . موقع الانترنت المُطّلَع عليه بتاريخ: **2010/04/07**:

http://www.ilo.org/ilolex/english/nexratframe.htm

[5] نصَّت المادة **68** من الاتفاقية رقم: **102** على أنَّه: " **للمُقيمِين من غيرِ الوطنيِّين أنْ يتمتّعوا بنفسِ الحقوق الّتي يتمتَّع بها المقيمون الوطنيُون**....".

وفي غيابِ اتفاقيةٍ خاصَّةٍ بأحكامٍ ذوي الاحتياجات الخاصَّةِ من الرِّجال والنّساء، فإنَّه كانَ مِنَ الأجدرِ بواضعِي هذه الاتفاقية إيرادُ حكمٍ مُماثلٍ لِنصِّ المادة **68**، أعلاه، ضِمن بنود الباب **الثاني عشر** تحت عنوان: " **المساواة في المُعاملة** " دون تحديدٍ أو تخصيصٍ. الأمرُ الّذي تداركَتْهُ المنظمة عام **1955** بتبنِّي المؤتمرون للتوصية رقم: **99** بشأن **التأهيل المهنيّ للمعوّقين**[1]، والّتي نصَّ البند **الأوّل** منها، صراحةً، في فقرته **01.(ب)**، على أنَّه:" **في مفهومِ هذه التوصية...،(ب) تَعنِي عبارةُ "شخصٌ معوَّق" فرداً انخَفَضَتْ بدرجةٍ كبيرةٍ احتمالات تأمين عملٍ مُناسبٍ والاحتفاظِ به، نتيجةَ قصورٍ في قُدُراتِهِ الجسمانيّة أو العقليّة**".

بناءًا على ذلك، اتّخذَ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل بشأن فئة ذوي الاحتياجات الخاصَّة، منحًا مغايرًا ابتداءًا من عام **1955**؛ حيث قدَّمَ المؤتمرون **بألفاظٍ وعباراتٍ دقيقةٍ وصريحةٍ** تعريفاً لمصطلحِ **العَاجِزْ** أو **المُعَاقْ**، بِمَا يَتَوافَقُ مع التعريفات المُقدَّمَة على المستويين الفقهي والقانوني[2].

ثانياً: مرحلة الإقرار الصّريح لمبدأ المساواة وعدم التمييز على أساس الإعاقة

تَنَاوَلت العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل موضوع عَمَالة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصّة بالتنظيم، فأوردَتْ في ذلك أحكاماً صريحةً تُقرُّ بمساواة هذه الفئة من المجتمع مع غيرهِم من العمّال الأصحّاء في التوظيف والاستخدام، وتحظُرُ بصيغةٍ مباشرةٍ أيَّ تمييزٍ في العمل يُوجَّهُ إلى فئة ذوي الاحتياجات الخاصّة. ويُذكر من هذه النّصوص على وجهِ خاصٍ، ما وَرَدَ من أحكامٍ ضِمن الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل التّالية:

1.التوصية رقم:99 لعام 1955 بشأن التّأهيل المهنيّ للمُعوّقين

بِصُدورِ التوصية رقم:**99** بشأن **التأهيل المهنيّ للمُعوّقين**، المذكورة أعلاه، عَرَفَ النّشاط التشريعي للمنظمة **إقرارًا صريحًا** لحقوقِ ذوي الاحتياجات الخاصّة، وبالخصُوص، الحقّ في المساواة في مجال التوظيف والاستخدام.

---

[1] التوصية رقم: **99** بشأن **التأهيل المهنيّ للمُعوّقين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **32**، المُنعقِدة بتاريخ:**22** جوان **1955**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **22** جوان **1955**.

[2] يُعرِّف الدكتور" **زكي زكي حسين زيدان**، "**العاجز**" أو "**المُعاق**"، بأنَّه: "**وَصْفٌ يُطلَقُ على كلِّ إنسانٍ طبيعيٍّ ذا قُدُراتٍ بدنيّةٍ أو فكريةٍ محدودة، من شأنها تقليص فرصَ العيش السّليم والآمِلِ**".

زكي زكي حسين زيدان، مرجع سابق، ص. **15**.

ويُعرِّفُهُ الأستاذ: "**محمّد عثمان خلف الله**"، بأنّه:" **كلُّ شخصٍ يُعاني ضُعف أو تَشوُّه أثَّرَ سلبًا على مُكتسباتِهِ الجسمانيّة أو العقلانيّة، وأَفْقَدَهُ القُدرة التّامة على تحمّلِ الواجبات والتمتُّع بالحقوق المقرّرة له قانونياً**".

محمد عثمان خلف الله، مرجع سابق، ص.**19**.

وفي ذاتِ المعنى، يقولُ الأستاذ " **دوبيرو**" (***J. Dupeyroux***):

« Toute personne ayant des capacités physiques ou intellectuels moins développées par rapport a une personne normale » . *in :*

J. Dupeyroux, ***Droit de la sécurité sociale***, *16ème édition, éditions Dalloz, Paris, 2008, p.72.*

وقدْ مثَّلت التوصية رقم: **99** أُولى الأحكام والنّصوص الصَّادرة عن المنظمة الدولية للعمل الّتي عَنِيَتْ بتنظيمِ مبادئِ وأساليبِ التّأهيل المهنيّ للمُعوَّقين. وبخلافِ الوَضْعِ السّابق، ارتكزَ اهتمامُ المؤتمرين في عام **1955**، أساساً، على تنظيم عَمَالة ذوي الاحتياجات الخاصَّة من المُعوّقين وحماية حقِّهم في العمل وفي الحماية الاجتماعية؛ حيث وَرَدَ في ديباجة التوصية ذاتِها، وبصريحِ العبارةِ، التَّعبير كالآتي:" **لمَّا كانت هناك مشاكلٌ عديدةٌ ومُتنوِّعةٌ تتعلَّق بأولئك الّذين يُعانون مِن العجزِ، ولمَّا كان تأهيل هؤلاء الأشخاص أمراً أساسياً لكيْ يعُودوا نافِعِين بدنياً وعقلياً واجتماعياً ومهنيّاً واقتصادياً إلى أقصى حدٍّ في مَقدورِهِم...وَلَمَا كان مِن الضروريّ، لِمواجهة الحاجَة إلى عمالةِ كلِّ فردٍ معوَّق، وتحقيقِ أعظَمَ الفائدة من استخدامِ مواردِ القِوى العاملة، أنْ تتمَّ تنمِيَة وإعادة قُدرة الأشخاص المُعوَّقين على العمل عن طريق تجميعِ الخدمات الطبيّة، والنفسيّة، والاجتماعية، والتعليميّة، وخدمات التّوجيه المهنيّ، والتوظيف في عمليةٍ واحدةٍ مستمرَّة منسّقة، بما في ذلك عمليّة المُتابعة**".

واستناداً لذلك، حُدِّدَ المقصود بعبارة "**التَّأهيل المهنيّ**" ضِمن بنود الاتفاقية على أنّه **ذلك الجُزء من عمليّة التّأهيل المُستمرَّة والمنسّقة الّتي تشمُلُ توفير تلك الخدمات المهنيّة، وهيَّ التّوجيه المهنيّ، والتدريب المهنيّ، والتوظيف الانتقائي، والمقصُود منها تمكين شخص معوّق من تأمين عملٍ مناسبٍ والاحتفاظُ به**.(البند **الأوّل/ف.01.**(أ) من التوصية).

ومِن أجلِ الوصُول لتحقيقِ أهداف التوصية، وَرَدَ ضِمن أحكام البند **02** من التوصية رقم:**99** ، النصُّ على **ضرورةِ وضعِ جميعِ وسائلِ التّأهيل المهنيّ تحت تصرُّفِ كلّ عاجزٍ أيّاً كان أصلُ، ونَوْعُ عَجْزِهِ، وأيّاً كانت سِنُّهُ، على شرطِ أن يكون من المُمْكِنِ تدريبُهُ على مُزاولةِ عملٍ مُناسبٍ، وأن يكون في استطاعتِهِ أنْ يَأْمَلَ الحصُول على مِثْلِ هذا العمل، والاحتفاظ به.**

وبذلك، حُدِّدَ نطاق تطبيق أحكام التوصية ليشمُل التّأهيل المهنيّ **كلَّ الأشخاص المُعوّقين، أيّاً كان سببُ وطابعُ عجزِهِم وأيّاً كانت أعمارُهُم، شريطة إمكان أعدادِهِم للاضطلاعِ بعملٍ مناسبٍ، وأنْ تكون احتمالاتُ تأمينِهِم لهذا العمل واحتفاظِهِم به معقولة**[1].

وجاء التّأكيد على حظرِ التمييز بين العمال العاديين والعمال العاجِزين، صراحةً، ضِمن أحكام البند **الخامس(05)** من التوصية، والّتي حثَّت على وجوب تطبيق المبادئ والإجراءات، ووسائل التدريب المهنيّ المُطبَّقة على الأفراد الأصحّاء(غير المُعوّقين)، على العجزة (المُعوّقين)، في حدودِ ما تسمحُ به الحالة الصحيّة والتعليميّة.

---

[1] وفي ذات المعنى، نصَّ البند **الرّابع** من التوصية رقم: **99**، سالفة الذّكر، على أنَّه يجبُ أنْ تتضمَّن عمليّة التّوجيه المهنيّ، بالقَدَرِ المُمكنِ عملياً في الظّروف الوطنيّة، وبالقَدَرِ المُلائم للحالاتِ الفردية، ما يلي: **(أ)**- مقابلة شخصيّة مع مسؤول عن التّأهيل المهنيّ؛ **(ب)**- فحص سجِّل الخِبرة في العمل؛ **(ج)**- فحص السجّل المدرسي أو غيره من البيانات المتعلّقة بما تلقّاه المُعوّق من تعليمٍ أو تدريبٍ؛ **(د)**- فحص طبّي لأغراض التّوجيه المهنيّ؛ **(و)**- التحقّق من الظّروف الشّخصية والعائلية؛ **(ز)**- التحقُّق من الاستعدَادَات ومن تنمِيَة القُدُرات عن طريقِ تجاربَ واختبارات في العمل؛ **(ح)**- الاختيارات المِهنيّة التِقنيّة، سواء الشَفويّة أو غيرها، في كلِّ الحالات الّتي يبدُو ذلك فيها ضرورياً؛ **(ط)**- تحليلِ القُدرة البدنيّة من حيث علاقتِها بالمُتطلّبات المهنيّة وإمكانيّة تحسِين تلك القُدرة؛ **(ي)**- توفيرِ المعلُومات المُتعلّقة بالعملِ وفُرصِ التدريب المُرتبِطة بالمؤهّلات، والقُدُرات البدنيّة، والاستِعدَادَات، والأفضليّات، وخِبرة الشّخص المَعني، واحتياجات السّوق.

ويُضيفُ البند **السّادس**، في فقرتِهِ **الثالثة**، بالنّص، على أنّه:"**سيستمرُّ هذا التدريب إلى أنْ يُصبِحَ العاجزُ قادراً على العمل بطريقةٍ طبيعيةٍ، وبشروطٍ متساويةٍ مع العمال الأصحّاء**" .

وأكثر من ذلك، يلزَمُ البند **السّابع**، في هذا الشّأن، حُصُولَ العَجزَةِ على تدريبٍ **بنفس شروط العمال الأصحّاء وبرفقتِهِم**.

وفي ذات السّياق، نصّ البند **25**، بعباراتٍ جازمةٍ، على أنّه **يجب ألّا يُوجَدَ أيُّ تمييزٍ ناتجٍ عن العَجْزِ قِبَلَ المُصابين بهذا العجزِ(ومِن ضِمنِهِم هؤلاء الّذين يُحمَلونَ على تعويض عن العَجْزِ) بشأنِ أجْرِهِم وشروطِ العمل الأخرى، إذا كان عملُهُم يُساوي في قيمَتِهِ عملَ العمّال الأصحّاء.**

كما نصَّ البند **29** من التوصية على المبادئ الآتية:

أ. يجب أنْ يكونَ للعَجَزةِ فرصةٌ للحصُولِ على الوظائف المؤهَّلين لها، والّتي تتساوَى مع فُرَصِ الأشخاص الأصحّاء.

ب. يجب أنْ يكونَ للعَجَزةِ الفرصةُ الكاملةُ في قبولِ أيِّ عملٍ يكون مُناسباً لهُم عند أيِّ رب عملٍ يختارُونه.

ج. تُحدَّدُ الأجور بالنّسبة لاستعداداتِ العَجَزةِ وقُدراتِهِم على العمل، وليس بالنّسبة للعَجْزِ المُصابين به.[1]

ومُراعاةً لاختلاف ذوي الاحتياجات الخاصّة في قُدُراتِهم الجسديّة و/أو الذّهنية، عَنِيَّتْ التوصية رقم: **99** لعام **1955** بتقريرِ مجموعة من **الأحكام الخاصّة ذات المضمون الإيجابي** لفائدة هذه الفئة من العمّال بغَرَضِ تمكينِهِم من التّساوِي مع أقرانِهِم من العمّال الأصحّاء في الفُرَصِ وفي المُعاملة. ومِن ذلك ما نصَّ عليه البند **الثامن** من التوصية ذاتها، في فقرتَيْه **الأولى** و**الثانية**، مِن أنَّه يَنْبَغي إقامة أو تطوير خدماتٍ خاصّةٍ لتدريبِ المُعوّقين الّذين لا يُمكِن، بسبَبِ طبيعةِ أو خُطُورَةِ عَجزِهِم، تدريبِهِم في صُحبة غير المُعوّقين.

فضلاً على ذلك، حَثَّ البند **التّاسع** من التوصية الدول الأعضاء في المنظمة على اتخاذِ التّدابير الكفيلَة لتشجيعِ أربابِ العملِ على توفير التدريب للأشخاص المُعوّقين، على أنْ تتضمَّن هذه التّدابير، إذا اقتَضى الأمر، **المُساعدة الماليّة أو التقنيّة أو الطبيّة أو المهنيّة لهؤلاء الأشخاص.**

ومن أهمِّ التدابير الخاصَّة الّتي قُرّرت لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصّة بموجب أحكام التوصية رقم: **99**، الأَوْلَى بالإشارةِ إليها، مَا وَرَدَ في البند **العاشِر** منها، والّذي نصَّ بصريحِ العِبارةِ، على أنَّه ينبَغِي اتخاذُ تدابيرِ لاستحداثِ ترتيباتٍ خاصّة لتوظيفِ الأشخاصِ المُعوّقين، وأنَّه لِهذِه الترتيبات أنْ تضمَنَ **التوظيف الفعْلي**، وذلك بالوسائل التّالية:

أ. تسجيلُ طالبِي العمل؛

ب. تسجيلُ مؤهّلاتِهِم المهنيّة وخِبرتِهِم ورَغباتِهِم؛

ج. تنظيم مقابَلاتٍ شخصيّة معَهُم؛

---

[1] حثّت التوصية رقم: **99**، في سبيلِ تحقيقِ ذلك وتشجيع تشغيلِ العَجَزَة، على تبنِّي السّياسة القوميَّة المُؤسَّسة على:

أ. تشغيلِ أرباب الأعمال لنسبةٍ مئويةٍ من العَجَزَةِ على نحوٍ يُمكِنُ مَعَهُ تجنُّب الاستغناء عن العمال الأصحّاء.

ب. حجزِ بعضِ الوظائفِ الخاصّة للعجزة.

ج. وضعُ الترتيبات الّتي تُتيحُ الأشخاص المصابين بعجزٍ خطيرٍ فرصًا للعمل، أو أفضليّة في بعضِ المِهَنِ الّتي تُعتَبَرُ مُناسبةً لِمُؤهلاتِهِم.

د. تقييم قُدُراتِهِم البدنيّة والمهنيّة، إذا اقتَضَى الأمر؛

هـ. تشجيع أرباب العمل على إخطارِ السّلطة المُختصّة بالوظائف الشّاغرة؛

و. الاتصال بأرباب العمل لتوضيحِ القُدُراتِ العمليّة للأشخاص المُعوَّقين وتأمينِ عملٍ لهُم؛

ز. مُساعَدَتُهم على الحصُولِ على ما قدْ يَلزَمُهم مِن توجيهٍ مهنيٍّ وتدريبٍ مهنيٍّ، وخدماتٍ طِبيّة واجتماعية؛

أكثرُ مِن ذلك، حثَّ البند **11** من التوصية، على أنَّه ينبغي اتخاذ **تدابير لِمُتابَعَةِ** المُعوّقين بعد تشغيلِهِم يكون الهدف منها، التحقُّق مِمَّا إذا كان التوظيف في عملٍ قدْ ثَبَتَ أنَّه مُرضٍ، وكذا الحالُ بالنسبة لِنشاطاتِ التدريب والتوجيه المهنيَيْنِ. وأنَّه يجبُ **إزالةُ العوائقِ،** ما أمْكَنَ ذلك، ممَّا يُمكِنُ أنْ يَحُولَ دون استقرارِ المُعوّق في العملِ بصورةٍ مُرضيّة.

ومِنَ **التدابيرِ الخاصّة ذات المضمون الإيجابي** الّتي تُقرِّرُها بنود التوصية أعلاه، في سبيلِ **تمكينِ** فئة المُعوّقين من الاستفادة بصورةٍ تامَّةٍ من خدمات التّأهيل المهنيّ، ما نصَّت عليه أحكام البنود من **20** وإلى **25**، والّتي يتلخَّص مضمونها في العناصر التّالية:

أ. تمكين المُعوّقين من المعلومات المتعلّقة بمدى توافُر خدمات التّأهيل المهنيّ؛

ب. توفير المُساعدة الماليّة المُلائمة والكافية للمُعوّقين في جميع مراحل التّأهيل المهنيّ؛

ج. توفير خدمات التّأهيل مجّاناً، وعلى نحوٍ يشمُل علاواتَ الإعالةِ، وأيَّة مَصاريف انتقال ضروريّة خِلال أيّ مرحلةٍ من مراحل الإعداد المهنيّ للعمل، والقروض أو المِنَح المالية أو الإمداد بالأدوات والمُعدّات الضروريّة، والأطراف الصّناعية أو أيَّة أدوات أخرى ضروريّة؛

د. تمكين المُعوّقين من استخدام كلِّ خدماتِ التّأهيل المهنيّ دون أن يفقِدوا أيّاً مِن مزايا الضّمان الاجتماعي؛

هـ. ضرورة استِفادة المُعوّقين الّذين يعيشون في مناطِقَ ذات احتمالات عملٍ في المُستقبل من الطّعامِ والمَسكنِ ووسائل الانتقال...وغيرها.

هذا، وقدِ حدَّد البند **31** من التوصية الوسائل الكَفيلَة **بتشجيعِ المساواة في التوظيف والاستخدام** بيْن الأشخاص المُعوّقين وغيرهِم مِن الأشخاصِ الأصحَّاء، ويتعلّق الأمر بالتّدابيرِ الخاصّة التّالية:

أ. التزام أرباب العمل بتشغيل نسبةٍ مئويةٍ مِن المُعوّقين بموجب ترتيباتٍ تَمنعُ تسريحَ العمّالِ؛

ب. الاحتفاظ بوظائف معيّنة مخصّصة للأشخاص المُعوّقين؛

ج. تدبير إعطاء فُرص العمل للمُعوّقين بعَجزٍ خطيرٍ، أو تفضِيلِهِم للعملِ في وظائف معيّنة تُعتبرُ ملائمةً لهُم؛

د. تشجيع إنشاء التعاونيات أو غيرها مِن المُؤسّسات المُماثلة الّتي يُديرُها مُعوّقون، أو تُدارُ لِحِسابِهِم، وتيسيرِ تشغيلِها.

وذَهَبَ المؤتمرُون فيمَا قَرَّرَتهُ أحكامِ التوصية رقم: **99** أوسعَ ما يكُون في تحديد مجال الحماية الخاصّة لفئة العمّال المُعوّقين عند التوظيفِ وبعدَهُ؛ حيث نصَّ البند **32** منها، كالتّالي:"**1. ينبَغِي للسّلطة أو السّلطات المُختصَّة أنْ تتَّخِذَ تدابير بالتعاوُن، إذا اقتَضَى الأمر، مع المُنظمات الخاصَّة لتنظيمِ وتطويرِ الترتيبات**

الخاصَّة بالتّدريبِ والعملِ في ظروفٍ مَحمِيّة لِلمُعوّقين الّذين لا يُمكِن التوصُّل إلى جعلِهم لائقِين للعمل التنافُسي العادي.2. يَنبَغي أنْ تشمُل هذه الترتيبات إقامة وُرشٍ مَحميّة، وتدابيرَ خاصّة للمُعوّقين الّذين لا يستطيعُون، لأسبابٍ بدنيّة أو نفسيّة أو جغرافيّة، الانتقال بِصُورةٍ منتظمةٍ مِنَ العملِ وإليهِ"[1].

وهكذا، شكّلت التوصية رقم:**99**، أُولى الأحكام الدولية الصَّادرة والمُقرَّرَة على مستوى المنظمة الدولية للعمل، الّتي تَعنِي بشكلٍ صريحٍ حقوق ذوي الاحتياجات الخاصَّة من المُعوَّقين. وبعباراتٍ **مرنةٍ**، أحياناً، و**جازمةٍ**، أحيانًا أخرى، أقرّت، هذه التوصية، **مبدأ المساواة وحظر التمييز بين العمّال ذوي الاحتياجات الخاصَّة وغيرِهِم من العمّال الأصحّاء، في الاستفادةِ من فُرصِ العمل والتوظيف، وفي المُعَامَلَةِ والأجرِ**[2].

وبأسلوبٍ **مرنٍ وبسيط**، حاوَلَ من خِلالِهِ واضعُو التوصية رقم:**99** إقنَاعَ الدول الأعضاء في المنظمة، بضرورةِ اتّخاذِ الترتيبات الّلازمة بِقَصدِ توجيهِ العِناية بهذه الفئة من المجتمع، وإعطائِها نفسَ الحظُوظِ والمزايا لِتمكِينِها مِن العيش بكرامةٍ والحصُول على مصدرِ رزقٍ والاندماجَ في المجتمع.

لِهذه الغايَة، عَنِيَتْ أحكام التوصية رقم: **99**، أعلاه، بتحقيقِ المساواة وحظر التمييز، منذُ المراحل الأولى في حياة الطِّفل المُعاق، بدءًا من مرحلةِ التعليمِ، إلى مرحلة التوجيهِ المِهنيّ، إلى مرحلةِ التدريب، ووصولاً إلى مرحلةِ التّشغيلِ والاستخدامِ، حتّى يكون للطِّفل ذوي الاحتياجات الخاصَّة حظوظاً وامتيازات مُتكافئة مع غيرِهِم من الأطفال أو الأحداث الأصحّاء.(البنود من **36** وإلى **40** من التوصية).

2.الاتفاقية رقم: 159 لعام 1983 بشأن التّأهيل المهنيّ والعَمالة (المُعوَّقين)

اعتَبَر العديدُ من فقهاء القانون الدولي الأحكامَ الّتي جَاءَتْ بها التوصية رقم: 99، سالفةُ الذّكر، قراراتٌ تحضيريّة مَهّدت الطَّريق لِوَضْعِ وإرساءِ قواعدَ دولية للعمل أكثرَ **إلزاميةً**[3]، تَجَسّدت فِعلاً بإقرارِ أحكام الاتفاقية رقم: **159** لسنة **1983** بشأنِ **التّأهيل المِهنيّ والعَمَالة (المُعوَّقين)** [4].

وحسناً فَعَلَ واضعُو هذه القواعِد، عندما صاغُوا **مبدأ المساواة وحظر التمييز في التوظيف والاستخدام** على نحوٍ يشمُلُ هذه الفئة الضّعيفة والمُهمَّشَةِ من المجتمع، واعتمدُوا في ذلك أسلوبَ أو منهج **الحظرِ التّدريجيّ** بالانتقالِ من مُجرَّدِ اقتراحاتٍ وتوصياتٍ إلى قواعدٍ اتفاقيةٍ جَازِمةٍ تلتزِمُ بموجبها الدول الأعضاء التزاماً كاملاً

---

[1] بالإضافة للتّدابير الخاصّة المُقرَّرة أعلاه، تَقْتَضِي بنودُ التوصية رقم:**99**، أنْ تُوفِّر **الورشة المَحميّة** عملاً مُفيداً ومُجزياً للشّخصِ المُعوّق، وأيضاً فُرَصاً للتّرقية والتكيُّفِ المِهنِيَيْنِ مع النّقلِ إلى العملِ المفتوحِ كلّما أمكَنَ ذلك. كما تقتَضي تنظيمَ وتطويرَ برامج خاصَّة للمُقعَدين بالمنازل تحت إشراف طبّي ومِهنيّ فعّال، لإعطائهِم عملاً مُفيداً ومُجزياً في منازِلِهِم. (البنود من **33** وإلى **35** من التوصية ذاتها).

[2] تَلَى ذلك، صُدُورُ العديد من الوثائق الّتي تَعتَنِي بفئة المعوّقين، بصورةٍ مباشرة و/أو غير مباشرة؛ فقد نصَّت توصية **تخفيض ساعات العمل** رقم: **116** لسنة **1962**، على عدَمِ تشغيلِ المُعاقين ساعاتٍ إضافية. وتضمّنت اتفاقية **تعويضات إصابات العمل** رقم: **121** لسنة **1964** ، في مادتها رقم: **26**، التزام الدول بتقديم خدمات التّأهيل المهنيّ للمُعوَّقين بهدفِ إعدادِهِم لمُمارسةِ أعمالٍ مُلائمةٍ.

وأَصدَرَ المؤتمر الدولي للعمل، في عام **1975**، قراراً لهُ أهميّةً كبيرةً في مجال خدمات المُعوّقين، إذْ نصَّ هذا القرار، ولِأوّل مَرَّةٍ، على أنَّ أنشطةَ التّأهيلِ المهنيِّ الّتي تقوم بها المنظمة، يجب أنْ تهدفَ إلى إعادة الإدماج الاجتماعي والمهنيّ للمُعوّقين. واعتمَدَ المؤتمر الدولي للعمل، في ذاتِ السّنة، أيضاً، الاتفاقية رقم : **142** بشأن **التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية**، والتوصية رقم: **150** المكمِّلة لها، وقد تضمَّنَت كلتاهُمَا أحكاماً تتعلّق بالتزامِ الدول بأنْ تتضمَّن سياسات وبرامج التّأهيل المهني، برامجَ خاصّة بالمُعاقين.

[3] راجع:

*J.M.Servais, **Normes internationales du travail**, Op.cit.,p.134.*

[4] الاتفاقية رقم: **159** بشأن **التّأهيل المهنيّ والعَمَالة (المُعوَّقين)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **69** ، المُنعقِدة بتاريخ:**20** جوان **1983**.

علـى المسـتويين الـدولي والـوطني[1]. فتـأخُّرُ إقـرارُ اتفاقيـة خاصَّـة بمسـاواةِ المُعـاقين مـع نُظَـرائِهِم مـن العمّـال الأصحّاء، إنّما مَرجِعُهُ التأكُّد من مدى استعدادِ الجماعة الدولية لتطبيقِ الأحكامِ والالتزاماتِ الوَارِدَة ضِمن بنودِ الاتفاقية؛ فَفِي غيابِ استعدادٍ تامٍّ للدول الأعضاء يَعنِي ذلك بقاءَ الاتفاقية وَقْفَ النَّفاذ[2].

وبذلك تكون المنظمة الدولية للعمل، وهياكلِها العُضويَّة، قد تَعَمَّدتْ فـي **مرحلـةٍ أولـى** اللّجوء إلـى **أسـلوبِ التّحسيسِ وتـهيئـةِ الرّأي العام** بقضايـاً هذه الفئـة من المجتمع، ولَفْتِ انتباهِ، كلٌّ مِن الحكومات وأربـاب العمل، للاعتِنَـاءِ بها فـي مجال التوظيف والاستخدام، بـالمُوازاةِ مـع فئـة العمـال الأصـحّاء، وجَسِّ نَبْضِ هَؤُلاءِ، وتحليلِ مَوَاقِفِهِم بشأنِ تقبُّلِ فِكرةِ المساواة وتكافؤ الفرص بين فئتي العمّال المُختلفَتَيْنِ، وكذا، استِعدادِهِم للالتزامِ بالتّدابيرِ الّتي تتطلَّبُها العِناية الخاصَّة لفئة المُعوّقين. وكانَ ذلك تحضيرًا **لمرحلةٍ ثانيةٍ** صَاغَتْ مِن خِلالِها المنظمة قواعدَ وأحكامَ جازِمَة، مُعتمِدةً بذلك **أسلوبَ الأمرِ والنَّهـي**، وذلك بقصَدِ إلزامِ الدول الأعضاء بالأخذِ بجميعِ التّرتيبات اللّازمـة علـى المسـتوياتِ الدّاخليـة للاعْتِنَـاءِ بـهذه الفئـة مـن المجتمـع، وتحقيـق المسـاواة بينَـهَا وبـين غيرِهـا مـن العمّال، بِمَا يتناسبُ مع قُدُراتِها، ويتَلَاءمُ مع طبيعةِ الإعاقة الّتي تُعانِي مِنها[3].

---

[1] الجدير بالمُلاحظةِ، أنَّه تخلَّلَ الفترة مابيْن صُدور التوصية رقم: **99** ، سالفة الذّكر، والاتفاقية رقم: **159**، تكريسُ وثائق اتفاقيّات وتوصياتٍ عديدةٍ في إطار الدَّوَرَاتْ المُتتاليّة الّتي عَقَدَها المؤتمر الدولي للعمل، والّتي تمخَّضَ عنها إقرارُ نصوصٍ وأحكامٍ مُتفرّقة تُكرّسُ **مبدأ المساواة وحظر التفرقة في التوظيف والاستخدام بالنّسبة لفئة المعوقين**، بالشّكلين **الضّمني** و**الصّريح**، ونذكُرُ من هذه النّصوص ما يلي:

أ. نصُّ الاتفاقية رقم:**111** لسنة **1959** بشأن **التفرقة العنصريّة فيما يخصُّ التوظيف والمِهَن**، سالفة الذّكر، على **حظرِ التفرقة (التمييز) على أساس الأصل أو اللّغة أو الجنس أو الدّين أو الرّأي السياسي... أو أيِّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ آخر يكُون من شأنِهِ إلغاء أو الإخلال بالمساواة في المعاملة أو بتكافؤ الفرص في العمالة أو المِهن**.(المادة **الأولى**). ويقابِلُهُ نصُّ البند **الأول** من التوصية رقم: **111** لسنة **1959** المكمّلة لها.

ب. نصُّ الاتفاقية رقم: **122** لسنة **1964** بشأن **سياسة العَمَالة**، على أنَّه **يجب أن تَستهدِف سياسة العمالة في أقاليم الدول الأعضاء في المنظمة، توفير فُرَصِ العمل لجميعِ الأفراد المُتاحين له والسّاعين إليه، وأن تتوفَّر لجميع الأفراد حريّة اختيار العمل، وأن تتوفَّر لكلِّ عاملٍ أفضلُ فرصةٍ مُمكنـةٍ لشُغلِ الوظيفة الّتي تُناسِبُ قُدُراتِهِ ومُؤهلاتِهِ وأن يَستخدِم مَهَاراتِه ومَواهِبَهُ فيها، دونما نَظَرٍ إلى العنصر، أو اللّون، أو الجنس، أو الدّين، أو المذهب السّياسي، أو الانتماء القومي، أو المَنْبَتْ الاجتماعي** (المادة **الأولى**).

[2] تمَّت صِياغة الدَّوافِع الّتي أسّست لصدور الاتفاقية رقم : **159** ضِمن ديباجتها على النّحوِ التّالي:" **إنَّ المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل...وإذْ يُلاحِظُ أنَّه حدَثَت منذُ اعتمادِ توصيةِ التّأهيل المهنيّ (المُعوّقون)، 1955، تطوُّراتٌ هامَةٌ في فهمِ احتياجاتِ التّأهيل، وفي مضمونِ وتنظيم خدماتِ التّأهيلِ، وفي قوانين ومُمارسةِ كثيرٍ من الدول الأعضاء فيما يتعلّق بالمسائل الّتي تتناولها هذه التوصية؛...؛ وإذْ يرى أنَّ الجمعية العامة للأمم المتحدة قدْ أعْلَنَتْ سنة 1981 دوليةً للمُعوّقين شِعارُها 'المشاركة الكاملة والمساواة'، وأنَّ برنامجَ عملٍ عالمياً وشاملاً بشأنِ المُعوّقين من شأنِهِ أنْ يُوفِّر تدابير فعّالة على الصّعيدين الدولي والوطني لتحقيق هدفي 'المُشاركة الكاملة' للمُعوّقين في الحياة الاجتماعية والتنمية و'المساواة'.**"

مكتبة حقوق الإنسان: **مجموعة اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية**(الاتفاقية رقم: **159** بشأن **التّأهيل المهنيّ والعَمَالة "المُعوَّقين"**)، جامعة مينيسوتا، موسوعة الأمم المتحدة، موقع الإنترنيت:

http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html

[3] حسَبِ **منظمة الأمم المتحدة للتّربية والعلم والثقافة (اليونسكو)**، يُعاني الأطفال من ذوي الإعاقة تحدّياتٍ عديدةٍ في مجالِ التّعليم، بما في ذلك التمييز المُؤسَّسِي والوَصْم والإهْمَال. وتَدُلُّ الأرقام المُتوفِّرة على أنَّ ما يُقارِبُ **150 مليون** طفل في العالم يُعانُون من الإعاقات، ويَعيشُ **5/4** من ذوي الإعاقات في البلدان النّامية.

بالإضافة إلى ذلك، فإنَّ الأشخاص من ذوي الإعاقات، وإن كانُوا يمتلِكُون القُدُرات الّلازمة لِكَسْبِ عيشٍ كريمٍ، لا يستفيدُون في أغلب الأحيان من فُرَصٍ مُتساويةٍ في الحصُولِ على التدريب المهنيّ. فَفِي **فيتنام**، مثلاً، يُوجد ما يُقارب **مليون** شخص من ذوي الإعاقات يُمكِن أن يستفيدُوا من **التّدريب المهنيّ**، لَكِنَ مُقدِّمي التدريب قَلَائِل ومُعظمُهم مُتواجد في المناطق الحضَريَّة، ونتيجةً لذلك، لا يتلقَّى سِوى **5000** أو **6000** شخص من ذوي الإعاقات تنميةً مُلائمةً لِمَهَاراتِهِم. راجع:

*B.I.T.: **(Facts on disability and decent work)** ,Op.cit., pp.58&72.*

غَيْرَ أنَّه، وانطلاقاً من الفرضيّة المطرُوحَة أعلاه، وبالتَّمَعُنِ والتَّدقيقِ في بُنودِ وأحكامِ الاتفاقية رقم: **159**، بالمُوازاةِ مع بُنودِ وأحكامِ التوصية رقم:**99**، أعلاه، فإنَّهُ يُمكِنُ للباحثة، ولأوَّلِ وهلةٍ، إبداءَ مُلاحظةٍ أساسيّةٍ مَفَادُها: أنَّه؛ حتّى في إطار الاتفاقية رقم: **159**، فإنَّ اللّجان الفنيّة للخُبراء التَّابعة للمؤتمر الدولي للعمل، عند صِياغتِها لبنودِ الاتفاقية، لَمْ تخرُجْ عنِ المَنْهَجِ العامِّ والمُعتَادِ الّذي مَيَّزَ أسلوبَ عَمَلِ المنظمة الدولية للعمل منذُ نشأتِها، والمُتَمَثِّل في الاعتمادِ بقَدْرِ الإمكانِ على **عباراتٍ عامةٍ وألفاظَ مرنةٍ**، تُخوِّلُ قَدراً من الحريّة في التنظيم للبرلمانات الوطنيّة، بِما يتوافَقُ مع المُعطَيَاتِ الاقتصادية والاجتماعية الخاصَّة بكلِّ دولةٍ على حِدى.

وتَسْتَدِلُّ الباحثة لتأكيدِ الطَّرح أعلاه، بالإحالة إلى **الصّياغة المرنَة** الّتي اعتمَدَها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل عام **1955** بالنّسبة للتوصية رقم:**99**؛ حيث تمَّ استخدام ألفاظٍ وعباراتٍ غير مُلزِمة، تُفيدُ التّوعِيَةَ والتّحسِيس بالموضُوع ولَيْسَ فَرْضِ التزامٍ على الدول الأطراف في الاتفاقية، مِثْلَ استِخدام الفِعل "**يَنْبَغِي**" في بدايةِ كلِّ فقرةٍ بدلاً من استِخدام فعلُ أمر، مِثْل "**يَجِبُ**" أو "**تلتَزِمُ**"...أو غيرِهِ. وكذلك الحال بالنّسبة لِصياغةِ مُقدِّمة الفَقَراتِ في إطارِ الاتفاقية رقم: **159**، والّتي وَرَدَتْ البعضُ مِنها باستِخدامِ فِعلِ أمرٍ، مِثْل "**تتَّخِذُ**" أو "**تَضَعُ**"، بينما استُهلَّتْ غالبية الفقرات باستخدام صياغات مرنة، مِثْلَ "**تَسْعَى**" أو "**يَجُوزُ**".

وتظهرُ مُرونةُ الصِّياغة المُعتَمَدَة في الاتفاقية رقم: **159**، خصُوصاً، عندَمَا يستَتْبِعُ طَرْحُ الالتزام بالنّسبة للدولة العُضو بالعبارةِ التّالية:" **بما يَتَّفِقُ مع الظُّروفِ والمُمارسة والإمكَانَات الوطنيّة**"، وهذا يَعنِي تَرْكَ السّلطة التقديريّة لحُكوماتِ الدول وبرلماناتِها مِن أجلِ تقريرِ الطُّرق والوسائل المُناسبة والكفِيلَة بتطبيقِ البُنُودِ والأحكامِ المُقرَّرة دولياً، بِمَا يتوافقُ مع الظّروفِ والمُعطَياتِ الاقتصادية والاجتماعية لدَيْهَا.

كما أنَّ قِراءةً مُتأنيّةً لأحكامِ الاتفاقية رقم: **159** بالمُوازَاةِ مع أحكامِ التوصية رقم: **99**، تُوصِلُنا إلى الجَزْمِ بأنّ إرَادَةَ المؤتمرين عام **1983** لَمْ تَكُنَ تعديلَ نُصوصِ التوصية السّابقة، بلْ وعلى العكسِ مِن ذلك، صَدَرَتْ الاتفاقية رقم: **159** لتأكيدِ التزامات الدول الأعضاء في المنظمة بتطبيقِ مبادئ وأساليب التّأهيل المهنيّ المُقرَّرة ضِمن التوصية رقم: **99** بالنّسبة لِجميعِ الأشخاصِ المُصابين بإعاقةٍ بدنيّةٍ أمْ ذهنيّةٍ.

فالاتفاقية رقم: **159** لمْ تأْتِ بأحكامٍ مُستَحدثَةٍ أو مُغايِرَةٍ لتِلك الّتي تضمَّنتها التوصية رقم:**99**، بلْ يُفهَمُ مِن خلال التَمَعُّنِ في أحكامِها أنَّ هذه الاتفاقية قَدْ وُضِعَتْ بقصَدِ تحقيقِ هدفَيْن أساسِيَيْن: يتعلّق **الأوّل** باعتمادِ معاييرَ جديدة تأخذُ في عيْنِ الاعتبارِ، بوَجهٍ خاصٍّ، **ضَرُورةَ ضمانِ المساواة في الفُرص والمعاملة لِكلِّ فئاتِ المُعوّقين حتّى يتمكَّنُوا مِن العملِ والاندِماجِ في المجتمع**. أمّا **الثّاني**، فيكمُنُ في **التزام كلِّ دولةٍ عُضو في المنظمة بتمكينِ كلِّ شخصٍ مُعوَّقٍ من التّأهيل المهنيّ الّذي يضْمَنُ حصولَهُ على منصبِ عملٍ مناسبٍ والاحتفاظُ به، والترقِّي فيه، ومن ثمَّ، تعزيزِ إدماجِهِ أو إعادة إدماجِهِ في المجتمع.**

والدّليل على ذلك، أنَّ التوصية رقم:**99** عَرَّفَتْ "**التّأهيل المهنيّ**"، بِكَوْنِهِ:"**تلك العمليّة المُتَّصِلة والمُتَنَاسِقة الّتي تتضمَّنُ تقديمَ خدماتِ التّأهيل**"، وبالرُّجوعِ إلى الاتفاقية رقم:**159**، نَجِدُهَا لَمْ تُعرِّف **التّأهيل المهنيّ**، واكْتَفَتْ بالإشارةِ إلى الهَدَفِ من التّأهيل المهنيّ في المادة **الأولى**/ف.**02**، مِنها؛ حيث جاء فيها:" **لأغراضِ هذه الاتفاقية تَضَعُ كلُّ دولةٍ عضو في الاعتبار أنَّ القصدَ مِنَ التّأهيل المهنيّ هو تمكينُ الشّخصِ المُعوّقِ من ضَمَانِ عملٍ**

مناسبٍ، والاحتفاظ بـه والترقِّـي فيـه، ومـن ثـمّ، تقريـر إدماجِـهِ فـي المجتمـع". وهو نفس ما أكّدته التوصية رقم:**168** لسنة **1983** بشأن **التّأهيل المهنيّ والعمالة (المعوقون)**، والمُكمّلة للاتفاقية رقم: **159**، أعلاه[1].

وفي حينٍ، لمِ يَرِدْ تعريف **الشّخص المُعاق** ضِمن أحكام التوصية رقم:**99**، فقدْ عَنِيَتْ الاتفاقية رقم: **159** بتعريفِهِ على نحوٍ يشمُل **كلَّ فردٍ انخَفَضَت بدرجةٍ كبيرةٍ احتمالاتُ ضمانِ عملٍ مناسبٍ والاحتفاظ به والترقّي فيه نتيجةً لقُصُورٍ بدني أو عقلي معترفٌ بِهِ قانوناً**(المادة**01**/ف.**01** من الاتفاقية). كما حدّدت المادة **الأولى** في فقرتها **الثالثة**، نطاقَ تطبيقِ الاتفاقية بشكلٍ شاملٍ **لجميعِ فئاتِ الأشخاصِ المُعوّقين**.

فإنْ كان اهتمام واضِعِي التوصية رقم:**99** قَدْ انصبَّ، أساساً، على تحديدِ مبادئ وأساليبِ وطُرُقِ التّوجيه والتّدريب المهنيّ في جميع مراحلِهِ وبالنّسبة لجميعِ الفِئات دون تخصيصٍ لفئةٍ مُعيّنةٍ، كما سَبَقَ التفصيلُ فيه؛ فإنَّ واضِعِي الاتفاقية رقم: **159** قد ارتكَزَ اهتمامُهُم على تحديدِ التزاماتِ الدول الأعضاء في المنظمة عَبْرَ جميعِ مراحلِ التّأهيل المهنيّ؛ **بدءًا** من **مرحلـة التوجيـهِ المهنـيِّ**؛ حيث يُفتَرَضُ اتّخاذُ الإجراءات الّلازمة والمُمكِنة لإنشاءِ وتطويرِ إداراتٍ خاصّةٍ بتوجيهِ الأشخاص العاجزين في اختيارِ المهنة المُناسبة لهُم أو في تغييرها، وذلك من خلال تمكينِ العاجزِ من مُقابلة مُستشار التَّوجيه، وتقيِيم استعدادِهِ الجسماني والوظيفي، ومُساعدتِهِ على إجراءِ الاتصّال بأرباب العمل. و**انتقالاً** إلى **مرحلـةِ التّدريب المهنـيّ**؛ حيث يَهدِفُ التّدريب المهنيّ للمُعاقين إلى تمكينِهِم من القيَامِ بأنشطةٍ يستطيعُون مِن خِلالِها استغلالَ مُؤهِّلاتِهِم المهنيّة وقُدُراتِهِم، على ضَوْءِ فُرَصِ العملِ المتوفِّرة، ويَتِمُّ التّدريب بنفس شروط العمّال الأصحّاء وبِرِفقَتِهِم. **ووصولاً** إلى **مرحلةِ التّشغيل**، وهو الهدفُ المُراد بُلوغُهُ من عمليّة التّأهيل كُلِّها، تمهيدًا لإدماجِهِ في المجتمع؛ حيث تُتَّخَذُ التّرتيبات الّلازمة لفائدةِ العَجَزَةِ لإدماجِهِم في عالمِ العملِ بالمساواة مع العمّال الأصحّاء وبِرُفقَتِهِم[2].

---

[1] على المستوى العربي، نَجِدُ الاتفاقية العربية للعمل رقم:**17** لسنة **1993** بشأن **تأهيل وتشغيل المُعوَّقين**، والّتي عَرَّفَتْ **التّأهيل** بصفةٍ عامةٍ، بأنَّه:"**عمليّة مُنظّمة ومُستمرّة مَبْنِيَّة على أسُسٍ عِلْمِيَّة تهدِفُ إلى الاستفادة من القُدُراتِ المُتَاحةِ لدى المُعوَّقِ، ويتمُّ توجيهُهَا وتنمِيَتُهَا عبرَ برامِجٍ تأهيلِيَةٍ شاملةٍ تكفُل تحقيق أعلى مستوى لِقُدراتِهِ الأدَائيّة، بما يُساعدُه على الاندماج في بيئتِهِ الطّبيعيّة**".

وهو نفسُ ما أكّدته التوصية رقم: **07** لسنة **1993** بشأن **تأهيل وتشغيل المُعوَّقين**، الصّادرة عن منظمة العمل العربية.

(الإعلانـات والمواثيـق والقـرارات الدوليـة والعربيـة)، مجلـة اتحـاد هيئـات رعايـة الفئـات الخاصَّـة والمُعـوَّقين، العـدد: **59**، الصّـادر بتـاريخ: **17** سـبتمبر **1999**،**(ج.م.ع.)**، ص ص. **223-234**. وأيضاً: زكي زكي حسين زيدان، **الحمايـة الشّرعية والقانونيـة لِذوي الاحتياجات الخاصَّة (دراسـة مقارنـة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي)**، دار الكتب القانونية، القاهرة، **2009**، ص. **154**.

[2] والجديرُ بالتّنويه له في هذا المقام، هو أنَّ كلتا الوثيقتين– الاتفاقية رقم:**159**، وكذا، التوصية رقم: **168** المكمّلة لها– لَمْ تُحدِدَا أشكالَ وصُوَرَ التّشغيل، وبالخصّوص، **التّشغيل الإلزامي بنسبةٍ مئويّةٍ مُحددَّة**، مُكتفِيتَانِ بإقرارِ مبدأ المساواة في الاستفادة من فرص التوظيف المُتاحَة وعدم التمييز بين هذه الفئة وفئة العمّال الأصحّاء، طالما كان هُناك تناسبٌ بين الوظيفةِ والقُدُرات المُؤهِّلة للشّخص المُعاق .

وعموماً، تتَّخِذُ أساليبُ تشغيلِ ذوي الاحتياجات الخاصّة، عموماً، الأشكالَ التّالية: أ– **التّشغيل الفردي**؛ ب– **التشغيل الذّاتي**؛ جـ– **التّشغيل المنزِلي**؛ د– **التّشغيل المَحمِي**؛ هـ– **التّشغيل الإلزامي**.

للمزيد من التفاصيل، راجع: روبرت هيرون وباربارا هوري، ترجمة: عزيزة داوود، **المرشد العملي حول المساعدة في تشغيل الأشخاص المُعوّقين**، دليل تطبيقي، المكتب الدولي للعمل، بيروت، **2001**، ص ص. **15** وما بعدها.

فلم يكُن الشّاغلُ الأوّل للمؤتمرين عام **1983** التفصيلَ في أساليبِ ومراحلِ التدريب المهنيّ، بقدَرِ ما تمَحْوَرَ حَوْلَ إلزامِ الدول الأعضاء بالمنظمة باتخاذِ التّدابير اللّازمة لتعزيزِ إقامةِ وتنميّةِ خدماتِ التّأهيلِ المهنيّ والتوظيفِ والاستخدامِ، بُغيَة تمكينِ المُعوّقين من ضمانِ عملٍ والاحتفاظِ به والترقّي فيه[1].

ومنه، أشارَتْ الاتفاقية رقم: **159**، أعلاه، إلى أنَّه:" **تضعُ كلُّ دولةٍ عُضو بما يتَّفِقُ مع الظّروف والمُمارسة والإمكانيَات الوطنيّة سياسةً وطنيّةً للتّأهيل واستخدامِ المُعوَّقين، وتُنَفِّذُ هذه السّياسة، وتَستَعرِضُها بصورةٍ دوريّةٍ**"(المادة **الثانية**). كما نصَّت في المادة **الثالثة** على أنَّه:" **تستهدفُ السّياسة المذكورة ضَمانَ أنْ تتاحُ تدابيرُ تأهيلٍ مهنيٍّ مُلائمةٍ لكلِّ فئاتِ الأشخاصِ المُعوَّقين، وتعزيزِ إمكانات استخدامِ المُعوَّقين في سوقِ العمل الحرِّ**"[2].

وهكذا، شكّلت الاتفاقية رقم: **159**، أعلاه، من وجهة نظر الباحثة، تكريساً للمبادئ والأحكام الّتي جاءت بها التوصية رقم: **99**؛ ولا يُمكن بأيّ حالٍ اعتبار الأحكام الّتي جاءت بها الوثيقة الأولى استحداث أو مراجعة لتلك الّتي وَرَدَتْ ضمن التوصية رقم:**99**، بل أنّه يُمكن وَصْفُ الاتفاقية رقم: **159** على أنّها جسّدت الغايات والآفاق الّتي طرحها المؤتمرون عام **1955**، والّتي تمّ تأجيلها لدوراتٍ لاحقة، حتّى تلقى اجماع واستجابة ممثّلي أطراف الإنتاج(حكومات/ عمّال وأرباب عمل) على مستوى المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل.

3.التوصية رقم:168 لسنة 1983 بشأن التّأهيل المهنيّ والعمالة(المُعوّقون)

اعتُمِدَت التوصية رقم:**168** تكملةً لأحكامِ الاتفاقية رقم:**159** أعلاه[3]، وتأكيداً للمبادئ الواردة ضِمن التوصية رقم: **99** لعام **1955**، سالفة الذّكر. ونستدِلُّ في ذلك، بالعباراتِ الّتي استُهِلَّتْ بها الفقرتين **الأولى** و**الثانية** من البند **الأول** لِلتوصية رقم:**168**؛ حيث جاء بِها على التّوالي:" **1.يَنبَغِي للدول الأعضاء أنْ تَضَعَ في اعتبارِها، عند تطبيق هذه التوصية، وكذلك توصية التّأهيل المهنيّ (المُعوّقون) 1955...**"، " **2. يتَعَيَّنُ على الدول الأعضاء أنْ تَضَعَ في اعتبارِها، عند تطبيق هذه التوصية، وكذلك توصية التّأهيل المهنيّ (المُعوّقون) 1955...**".

---

[1] وفي تقرير المدير العام للمؤتمر الدولية للعمل بشأن **المساواة في العمل (2011)**، أشارت الفقرة **189** منه، إلى أنَّ عَدَمَ توفيرِ ترتيباتٍ ملائمةٍ في العمل وفي مكانِ العمل، المعرُوفة كذلك بتعبير" **التكييف المُلائم**"، يُعتَبَرُ على نحوٍ متزايدٍ شكلاً غيرَ مقبولٍ من التمييز في العمالة. ويشمُلُ التكييف المَعقوُل ترتيباتٍ وتعديلاتٍ على الآلات والتجهيزات وتعديلاً لمضمونِ العمل، ووقتِ العمل وتنظيمِ العمل وتكييفِ بيئةِ العمل بشكلٍ يُتِيحُ الوصُولَ إلى مكانِ العمل، مِمَّا يُسهِّلُ استخدامَ الأشخاصِ من ذوي الإعاقات. للمزيد من التفاصيل، راجع:

المكتب الدولي للعمل: (**المساواة في العمل: التحدّي المستمرّ**)، تقرير المدير العام حول مُتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، مرجع سابق، الفقرة **189**.

[2] ذلك ما قرَّرَتهُ أحكامُ الاتفاقية العربية للعمل رقم:**17** لعام **1993** بشأن **تأهيلِ وتشغيلِ المُعوّقين**، ضِمن أحكام المادة **09** منها. وفضلاً عن ذلك، نصَّت المادة **11** من التوصية العربية للعمل رقم:**07** لعام **1993** على أنَّه:" **تَسعَى كلُّ دولةٍ إلى إنشاءِ صندوقٍ وطنيٍّ للمُعوّقين، تساهِمُ في تمويلِهِ أطرافُ العمل الثّلاثة، وأيّضةِ جهاتٍ أُخرى تتولّى الإنفاقَ على عملياتِ تدريبِ وتأهيلِ المُعوَّقين**".

[3] التوصية رقم: **168** بشأن **التّأهيل المهنيّ والعَمَالة (المُعوَّقين)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **69**، المُنعقِدة بتاريخ:**20** جوان **1983**.

واستناداً لما سبَق، حثَّت أغلبُ بُنُودِ التوصية على ضرُورةِ أنْ يتمتَّعَ العمّال المُعوّقون بالمساواة في الفُرصِ والمُعاملة من حيث إمكانيّة الوصول إلى عملٍ والاحتفاظُ بهِ، والترقّي فيه (البند **07** من التوصية). وهو نفس ما أكَّدَهُ البند **الثامن** من التوصية، مِن خلالِ نصِّهِ على أنَّه:" **ينبغِي للدول الأعضاء أنْ تضعُ في اعتبارِها عند تطبيقِ هذه التوصية، أنْ يُراعَى لدى تقديمِ التّأهيل المهنيِّ والمُساعدة في الحصولِ على عملٍ للمُعوَّقين، مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المُعاملة بيْن العمّال من الجنسين**[1].

وقد شكَّلت أحكامُ البند **الثامن**، أعلاه، تقدُّمًا واضِحًا وخُطوةً إيجابيّةً بشأنِ تحديدِ **مضمونِ مبدأ المساواة وتكافؤ الفُرص بين الجنسيين(الذّكر والأنثى)**[2]؛ حيث أقَرَّت هذه المادة، ولِأوَّل مَرَّةٍ، ذاتَ المبدأ الّذي أقَرَّتْهُ الاتفاقية رقم:**100**، سابقاً، والمُتَمَثِلْ في المساواة في الأجر وفُرَصِ التّشغيل بين العامِل الرّجل والعامِلَةِ المرأة، بالنّسبة لفئةِ النّساء ذَوَاتْ الاحتياجات الخاصَّة.

ويرى في هذا الشّأن جانب من الفقه، أنَّه قدْ آنَ الأوانْ، لِكيّ تتحرّك إرادةَ الدول والأطراف الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل من أجلِ إقرارِ نُصوص **اتفاقيـةَ تنظيمِ وحمايـة المـرأة العاملـة مـن ذوي الاحتياجـات الخاصّـة**، تتضمَّن أحكامًا تفصيليّة يُحدَّد فيها مفهوم **المرأة المُعاقة** وتُقرِّرُ بموجِبِها المساواة بينَها وبيْن الرّجل المُعاق، وأقرِنَائهم من العمّال الأصحّاء، في الاستفادة من فُرصِ العمل، وفي الحصُول على الحماية الكافيَة أثناء العمل في سبيلِ تحقيقِ العدالة الاجتماعية بين مختلف فئاتِ المجتمع[3].

---

[1] وتُعَدُّ الإعلانات والمواثيق العربية، هيّ الأُخرى، محطَّاتٌ للتّأكيد على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الأجراء المُعاقين وغيرِهم، وتُعتبَرُ الاتفاقية رقم: **17** لسنة **1993** بشأن **تأهيل وتشغيل المُعوَّقين**، أداةٌ مِن الأدواتِ الّتي تَبَنَّتْهَا منظمة العمل العربية، للتّأكيد على مبدأ المساواة وعدم التمييز. وبالرّجوع إلى نصُوصِ هذه الاتفاقية، ومِن خلالِ الاطّلاعِ على موادِها، نَجِدُ أغلبَها تُؤكِّد على مبدأ المساواة وعدم التمييز، فإنْ لمْ يَكُن بصريحِ النَّصِ، فمِنْ خِلالِ رُوحِهِ وهَدَفِهِ، وهذا ما تُؤكِّدُه المادة **23** من الاتفاقية الّتي جاء فيها:" **يُحدِّد تشريع كلُّ دولةٍ الضّوابط الكفيلة بتطبيقِ مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بيْن المُعَاقين وغيرِهِم عند تساوي القُدُرات والمُؤهلات، كما يكفُلُ تطبيقَ هذا المبدأ بيْن الجنسيين من المُعاقين**". وهو نفسُ التوجُّه الّذي أكّدتهُ في هذا الشّأن، التوصية العربية للعمل رقم: **07** لعام **1993** بشأن **تأهيل وتشغيل المعاقين**؛ وذلك من خِلال نصِّ المادة **21** منها.

مكتب العمل العربي: **(اتفاقيات وتوصيات)**، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، **2008**.

[2] يُقدِّم في ذات المعنى، الأستاذ "**عبد الإلـه زبيرات** "، جُملةً من التّدابير المُفتَرض النَّصُ عليها ضِمنَ القواعد الدولية للعمل الهادفةِ لإزالةِ المَعُوقاتِ أمام النّساء ذَوَاتَ الإعاقة، بإتباعِ الخُطُوات التّالية:

أ. **الاهتمام بالإطار القانوني**، إذْ ينبغِي للنّصُوص القانونية في الدول الأعضاء في المنظمة، أنْ تُفيدَ النّساء والرّجال بالتّساوِي، على أنْ تأْخُذَ الوضعَ الخاصَّ بالنّساء المُعاقاتِ في الاعتبار.

ب. **حلُّ مشكلةِ التعليم الأساسيّ** أولاً، وإعطاءُ الأولويّة للإدماجِ الاجتماعي.

ج. **الحصُولُ على خدماتِ الأجهزة التعويضيّة والعلاج الطبيعي**، وتقديمِ التوجيهات لتخفيفِ الضُّغوطِ الانفعاليّة والمشاكلِ النفسيّة.

د. **تنظيم حملاتِ توعيةِ الرّأي العام** المُوجَّهة، أساساً، إلى أرباب العمل.

عبد الإله زبيرات، مرجع سابق، ص. **165**.

[3] ويقول الأستاذ "**محمد أحمد إسماعيل**"، بهذا الخصُوص، أنَّ:" **واقعَ المرأة المُعاقة في العالم، عامةً، والعالم العربيِّ، خاصَّةً، جِدُّ مُتَأَزِّم في ظلِّ واقعِ يُكرِّسُ الوَضْعَ، ويَعتبِر النّساء المُعاقات هُنَّ مُواطنـاتٍ من الدّرجة الثّانيـة؛ فالحديثُ عَنْ إيجادِ فُرصـةَ شُغلٍ، ثُمَّ تَوفيرُ ظروفِ الحمايـة للنّسـاء المُعاقات، يَسْتلزِمُ العديد من المراحلِ الّتي لابُدَّ أنْ تستفيدَ مِنها الفتاةُ المُعاقةُ، مِثْلُها مِثلَ غيرِها من النّساء وباقِي أفراد المجتمع، من تعليمِ، تأهيلِ، تدريبِ، توجيهِ وتشغيلِ، ثُمَّ حمايةِ أثناء العملِ**".

محمد أحمد إسماعيل، **المرأة العاملـة: حمايـة الأمومـة في قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدوليـة والعربيـة**، دار النّهضة العربية، القاهرة، **2007**، ص ص.**178** وما يليها.

ومنه تؤيّد الباحثة التعليق الوارد عن الأستاذ" **أحمد حسن برعي**"، في هذا الشّأن، بالقَوْلِ:" **لَقَدْ عَمِلَتْ المنظمة الدولية للعمل على وَضْعِ تدابير حماية للمرأة العاملة، سواء ما تعلّقَ مِنْهَا بإمكانيّة تشغيلِها ليلاً مع مراعاةِ وَضعِها الصحّي والاجتماعي، أو حَظْرِ تشغِيلِها في الأعمال الشّاقةِ والخَطِرَةِ، أو حماية أمُومتها سواء أثناء فترةِ الحمل أو خِلال فترةِ الوِلادة، دون أيَّة إشارة إلى المرأة العاملة المُعاقّة. فأغلبُ المواثيقِ تُحاولُ أنْ تُرسِّخَ في الأذهانِ المساواة بين المرأة العاملة والرّجل العامل، حتّى تَسَاوَت الأوضاع، لكنْ مَازَالتْ المرأة العاملة المُعاقَة، والّتي تُعاني مُعاناةً مُضاعفةً بالمُقارنةِ مع المرأة العامِلَةِ السّليمة، لا تَحْظَى بأيّة حمايةٍ؛ فالنّساء المُعاقات مِن الفئاتِ الأكثر ضُعفًا، واللّائي يُعانين تمييزاً مُضاعفاً يتَّصِلُ بظروفِهنَّ الخاصّة، وهُنَّ بحاجةٍ إلى الاهتمامِ والتّدريب والتّوجيه، والاندِماج، مِثلُهنَّ مِثْلَ الأشخاص المُعاقين من الرّجال في مجتمع الأصحّاء في عالمِ العملِ**"[1].

ومن ثمّ، يُفتَرَض بالمنظمة أنْ تَتَخِّذَ بشأنِ هذه الفئة، ذَاتَ الإجْرَاءِ الّذي تبنّتهُ هيئة الأمم المتحدة، حينما اهتَمَتْ **لجنة الأمم المتحدة المَعنِيَّة بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة** بأوضاعِ النّساء المُعَاقَّات، وأَوْصَتْ الدول الأطراف في **اتفاقية القضاء على جميع أشكالِ التمييزِ ضدَّ المرأة**[2]، بأنْ تُقَدِّمَ في تقاريرها الدَّورِيَة معلوماتٍ عن النّساء المُعَاقَات، وعن التّدابير المُتَّخَذَة لِمُعالجَةِ حالتِهِنَّ الخاصَّة، بما في ذلك التّدابير الخاصَّة لِضَمَانِ المساواة في حصولهنَّ على التّعليم، الوظائف، الخدمات الصحيّة والضّمان الاجتماعي.

وكذا الحَالْ، حينما اعتَمِدَتْ **الاتفاقية الدولية لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة** لسنة **2007**؛ حيث جاء في دِيباجَة هذه الاتفاقية، ما يُؤكِّد أنَّ المرأة المُعاقة لا تُعَانِي التمييز واللّامساواة، فقطْ، في مجال العمل، بلْ في كلِّ نواحِي الحياة المُختلفة، فَوَرَدَ فيها: "**إذْ تَعتَرِفُ الدول الأطراف في هذه الاتفاقية بأنَّ النّساء والفَتَيَاتْ ذَوَاتْ الإعاقة غالباً مَا يُواجِهنَّ خطرًا أكبَرَ في التعرُّضِ، سواء داخِلَ المنزِلِ أو خارِجَهُ، لِلعنفِ أو الإصابةِ أو الاعتداءِ، أو الإهمالِ والمُعاملة غير اللّائقة، وسوءُ المُعاملةِ أو الاستغلالِ**"[3].

وفضلاً عمّا سَبَق، لمْ يَغْفَلْ واضعي التوصية رقم:**168** أعلاه، عن تقريرِ حمايةٍ خاصَّةٍ لفئة المُعوّقين من الجنسين مراعاةً لاختلاف قُدُراتِها الجسديّة والذّهنية؛ وفي ذلك نصَّ البند **05** من التوصية على أنَّه **ينبغِي عند تخطيطِ وتقديم خدماتِ التّأهِيلِ المهنيّ والعمَالة للمُعوّقين، أنْ تُستَخدَمَ خدماتُ التوجيهِ المهنيّ والتدريب**

---

[1] أحمد حسن برعي، **(تنظيم عمل المرأة وفقًا لمستويات العمل الدولية والعربية)**، سلسلة البحوث والدراسات، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد:**04**، أكتوبر **1996**، ص ص. **88** و**89**.

[2] بمُناسبةِ احتفالِ العالم بعقدِ الأمم المتحدة للمرأة في عام **1977**، اعتمَدَتْ الجمعية العامة للأمم المتحدة " **اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكالِ التمييز ضدَّ المرأة**"، وعُرِضَتْ الاتفاقية للتّوقيع والتصديق والانضِمام بقرار رقم: **180/34** المؤرخ في **18** ديسمبر **1979**، الصّادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، وصدَّقت عليها **173** دولة حتّى تاريخ: **2010/02/28**.

[3] وتُقرِّر المادة **السادسة** من الاتفاقية ذاتها، أنَّه:"**تُقرُّ الدول الأطراف بأنَّ النّساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضنَّ لأشكالٍ متعدِّدةٍ من التمييز، وأنَّها ستَتَخِذُ في هذا الصَّدد التدابيرَ اللّازمة لضمان تمتعِهنَّ تمتعًا كاملاً، وعلى قدمِ المساواة بجميعِ حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة. تتخذُ الدول الأطراف جميع التّدابير المُلائمة لكفالةِ التطوُّر الكاملِ والتقدُّم والتّمكين للمرأة، بغايةِ ضمانِ مُمارستِها حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة المُبَيَّنَة في هذه الاتفاقية والتمتُّع بها** ".

(آفاق ومفاهيم جديدة من واقع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)، مجلة اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين، العدد: **90**، الصادر في **20** ديسمبر **2007**،**(ج.م.ع.)**، ص ص.**09** وما يليها.

المهنيّ والتوظيف والعمالة والخدماتِ المُرتبطة القائمة المُخصَّصة للعمالِ عموماً، مع إجراءِ أيِّ تكيفاتٍ لازمةٍ مُمكنةٍ.

وبصريحِ العبارةِ، قَرَّرَ المؤتمرون ضِمن البند **09** من التوصية، على أنَّ **التدابير الإيجابيّة الخاصَّة الّتي تَستَهدِفُ تحقيقَ المساواة الفعليّة في الفُرَصِ والمُعاملةِ بيْن العمّال المُعوَّقين وغيرِهِم مِن العمّال، لا تُعتَبَرُ بمثابةِ تدابير تمييزية ضدَّ العمّال الآخرين**[1].

وهكذا، وباستِكمالِ قراءةِ بقيّة بنودِ التوصية رقم:**168**، يُمكِنُ وصفُها على أنّها تُمثِّلُ فِعّلاً، **المِعيارَ الدولي للمساواة وحظر التمييز في التوظيفِ والاستخدامِ بالنّسبة لذوي الاحتياجاتِ الخاصّةِ**. كما يُمكِنُ اعتبارُ التوصية رقم:**99** لعام **1955**، وكذا، الاتفاقية رقم:**159** لعام **1983** والتوصية المُكمّلة لها أعلاه، المعايير الأساسيّة المُقرَّرَة على المستوى الدولي الّتي تُمثِّل **الإطار القاعدي والنمُوذج** الّذي تستَنِدُ إليهِ جميعُ دولِ العالم، مهماً اختلفَتْ مُستوياتُها الاقتصادية ومُعطَياتِها الاجتماعية، من أجلِ صياغةِ تشريعاتِها الدّاخلية المُتعلّقة بتأهيلِ المُعوّقين وتدريبِهم وإدماجِهم الفعّلي في سوق العمل.

ويُوافِق الأستاذ "**عبد الإله زبيرات**" الطّرح أعلاه، عندما يقُول:" **تُوَفِّر هذه الاتفاقيات والتوصيات حمايةً للعامِلِ المُعاقِ بالعديد من الأحكام الّتي تَرْعَى طبيعتَهُ الخاصَّة ودَوْرَهُ الاجتماعي**".

غير أنَّ الرَّأي أعلاه، قدْ وَرَدَ عليه تحفُظٌ، أو بالأحرى تعليق، إذْ يَعيبُ الأستاذ "**عبد الإله زبيرات**" على المعايير الدولية للعمل سالفة الذّكر، بأنّها بعيدةٌ عنِ **الشّموليّة**، ويُعبِّر عن ذلك بالقوْلِ:"... **لكنْ بالإضافة إلى هذه الأحكام المُتمثِّلة في المساواة وعدم التمييز بسبَبِ الإعاقة، هناك أحكامٌ وقواعدٌ قانونيةٌ أخرى مازالَتْ لم تُثَرْ بَعْدُ حتّى في المعايير الدولية، ويتعلَّقُ الأمر بحظرِ استخدامِ الأجيرِ المُعاقِ في الأعمالِ الخَطِرَةِ أو الشّاقة أو الضارّة بالصحّة، وفي العمل اللّيلي. وهذا شيّء واقعٌ عملاً، والهدفُ مِنهُ بوجهٍ عامٍ، توفير شُروط وظروف عملٍ إنسانيّةٍ للأجير المُعاقِ والأجيرة المُعاقة**"[2].

ويُزكّيه في هذا التَّعليق الأخير، جانبٌ من الفقه الدولي الّذي يُقِرُّ بأنَّ النّشاط المِعياري للمنظمة الدولية للعمل، فيما يخصُّ هذه الفئة الضّعيفة من العمّال(ذوي الاحتياجات الخاصَّة)، قدْ جاء **سطحيًا ومتواضِعًا نوعاً ما**، ويعتبِرُهُ البعضُ بعيداً كلَّ البعدِ عن **الشّمولية والوُضُوح**، اللّذان اتّسمَتْ بهِمَا العديدُ من المعايير الدولية

---

[1] وقد أشَارَ البند **11** من التوصية ذاتِها، بعدَ الإحالة للتّدابير المُقترحةِ آنفاً ضِمن التوصية رقم: **99** لعام **1955**، إلى جُملةٍ من التدابيرِ الّتي يُفترض بالدول تبنّيها في سبيلِ تحقيق المساواة الفعليّة لفئة المُعوّقين، ونذكُر من بينها:

أ. تدابيرَ مُلائمة لِخلقِ فُرَصِ عملٍ في سوقِ العمل المفتوحِ للجميع، بما في ذلك تقديمُ حوافز مالية لأرباب العمل لتشجيعهم على توفيرِ التدريب ثمَّ العمل للمُعوّقين؛

ب. إجراء تكييفات معقُولة لأماكن العمل ولتصميمِها، وأدواتها وأجهزتِها وتنظيمِها من أجلْ تسهيلِ التدريب والعمل للمُعوّقين؛

ج. تقديمَ الدّعم الحكومي المُناسِب لإقامةِ وإحداثِ وحداتِ عمل محميّة مختلفةُ الأنواعِ ومُخصّصة للمُعوّقين الّذين لا يستطيعون عمليّاً الوصولُ إلى العملِ المفتوحِ للجميع؛

د. تشجيعُ التعاون بين الوُرشِ المحميّة والإنتاجيَّة في المسائل التنظيميّة والإدارية لتحسينِ أوضاعِ العملِ بالنّسبة للعمّال المُعوّقين فيها، والمُساعدة ، حيثُما كان ذلك ممكناً، في إعدادِهم للعملِ في ظروفٍ عاديةٍ؛

ه. تقديم الدّعم الحكومي المُناسب للتّدريب المهنيّ والتّوجيه المهنيّ، والعمل المحميّ وخدماتِ تشغيلِ المُعوّقين الّتي تُديرُها هيئاتٌ غير حكوميّة؛

و. تشجيعُ المُعوّقين على إنشاء وتطوير تعاونيات لِصالِحِهم؛

[2] عبد الإله زبيرات، مرجع سابق، ص. **126**.

والإقليمية المُوازِيّة[1]، وإنَّ ذلك لَنْ يَتَحَقَّقَ إلَّا **بتبنِّي المؤتمر الدولي للعمل اتفاقيةً جديدةً بصياغةٍ مُلزِمةٍ وصريحةٍ، يُحدَّدُ نطاقُها الموضوعي على نحوٍ شاملٍ**؛ حيث تتطرّق الاتفاقية المزعُومة لجميعِ الحقوقِ، تفصيلاً، وبصورةٍ موضوعيّة، مع تجنُّب العبارات السّطحية والمرنة الّتي تجعلُ حقوق هذه الفئة من العمّال رهانًا في يَدِ الحكومات الوطنيّة وأرباب العمل. ويَفترِضُ ذلك، أن تُقرَّرَ، صراحةً، جزاءاتٌ عقابيّة وردعيّة تُطبّقُ على كلِّ رب عملٍ يُمارِسُ تمييزاً أو استغلالاً في مواجهة شخصٍ من ذوي الإعاقة[2].

والجدير بالإشارةِ إليه في نهاية الحديث، أنَّه، وخاصَّةً بعد انتهاءِ عقدِ الأمم المتحدة للمُعاقين (**1983-1992**)، اختارَتْ المنظمة الدولية للعمل تَبَنِي أسلوبَ **العمل الميداني** و**التّوعيَة المباشرة**؛ حيث عَقَدَتْ الكثير مِن النّدواتِ والمؤتمراتِ المُتعلِّقة بحماية هذه الفئة من العمّال. ويؤيِّدُ ذلك، ما وَرَدَ ضِمنَ **تقرير المدير العام** المُقدَّم خلال الدورة رقم: (83) للمؤتمر الدولي للعمل، بأنَّ: "**ضمانَ مساواةِ العمّال المُعوّقين في فُرصِ العملِ سوف يَبْقَى من الأهدافِ الرئيسيّة لإجراءاتِ المنظمة**"[3].

وتَعْنِي عبارة "**الإجراءاتِ المنظمة**" المُشار إليها أعلاه، أنَّ المنظمة الدولية للعمل لمْ تَصْرِف النّظر في قضايا وشؤونِ عمالةِ المُعوّقين، وإنّما تبيّنَ لَدَيها أنَّ وضعُ معاييرِ دولية للعمل لنْ يُجديَّ نفعاً مَا لمْ يَقتَرِن بنشاطٍ ميدانيٍّ واسعٍ ومُكثَّفٍ.

---

[1] بالرُّجوعِ إلى الاتفاقية الدولية للعمل رقم:**159**، سالفة الذِّكر، نَجِدُ المادة **السابعة** منها، تُقرِّر ما يلي:" **تَتَّخِذُ السّلطات المُختصّة تدابيرَ لتوفيرِ خدماتِ التوجيه المهنيّ، والتوظيف والاستخدام، والخدماتِ الأخرى من هذا القبيل، بُغْيَةَ تمكينِ المُعاقين مِن ضمانِ العملِ والاحتفاظ به والترقّي فيه، وتَستخدِمُ المرافق القائمة من أجلِ الأُجراءِ، عمومًا، مع إدخالِ التعديلات الّلازمة عليها، حيثُما كان ذلك مُلائمًا**".

ومِن خلالِ هذا النصِّ، نُلاحظ أنَّ المنظمة الدولية للعمل، قد تبنّت مجموعة من المبادئ، تتمثَّل في الأساس، في الدَّعوة إلى توفيرِ المناخِ الملائمِ للشّخصِ المُعاق،عن طريق التّوجيه والتّدريب المهنيّ، التوظيف والاستخدام، وكذلك، الخدمات الّتي تُوفِّر المناخ المُلائم لتفصيلِ هذه المبادئ من طرف التشريعات الوطنيّة.

وبِوَضْعِ هذه المبادئ، تَبْقَى هذه المنظمة في منأًى عن وَضْعِ مبادئ مُلزِمة، مثل: وضع حصّة إلزاميّة على التشريعاتِ الوطنيّة للعملِ بها. فَقَدْ عَمِلَتْ الاتفاقية رقم:**159**، على تركِ هامشٍ مِن الحريّة لهذه التشريعات في تبنِّي الحصَّة الّتي تتلاءمُ مع المناخ الاقتصادي والاجتماعي للدولة.

لكن بالرُّجوعِ إلى التوصية العربية رقم:**07** لسنة **1993** بشأن **تأهيلِ وتشغيلِ المُعوَّقين**، نَجِدُها قد نصَّت في المادة **16** منها، على أنّه:" **ينبغِي على كلِّ دولةٍ إصدار التشريعات الّتي تكفُلُ تشغيلَ عددٍ مِن المُعوَّقين في المؤسّسات الحكومية وغير الحكومية بنسبةٍ لا تقلُّ عن 4%** ".

فالتوصية العربية، وَضَعَتْ حدًا أدنى للتشريعات الوطنيّة، يُفضَّل عدمَ النّزولِ عنه في تحديدِ النّسبة الإلزاميّة لتشغيلِ الأشخاص المُعوَّقين. كما حدّدت هذه التوصية نوعِيَّةً مُحدَّدةً مِن المِهَن والوظائف الّتي يجبُ على التشريعات الوطنيّة تخصيصُها للأشخاص المُعاقين؛ حيث نصَّت في المادة **17** على أنَّه:" **تُخَصِّصُ التشريعات في كلِّ دولةٍ وظائفَ ومهن مُعيّنة في أجهزتِها المختلفة للمُعوَّقين تتلاءم مع قُدُراتِهِم، ولا يجوز تعيين غيرهِم فيها ما لمْ يتقدَّم مُعوَّق للالتحاقِ بها**".

[2] يوسف القريوتي، مرجع سابق، ص.**216**.

[3] وَرَدَ ضمن: محمود سلامة جبر، (**الحماية القانونية للفئات الخاصَّة**)، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، العدد: **73**، **2002**، القاهرة، ص ص. **35-37**.

الفرع الثاني:

أحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان المتعلّقة بذوي الإعاقة

تسارَعَتْ وتيرةُ الجهود الدولية لحماية الأشخاص المُعاقين، بعد الحرب العالمية الثّانية، وأدرَجَتْ الجمعية العامة لمنظمة الصحّة العالمية في أوّل جلسةٍ لها، مسألةَ إعادة تأهيل مُعَوَّقِي الحرب العالمية الثّانية في الإدارة العامة[1].

وفي العقد **السّابع** من القرن العشرين (20 م.)، تمّ تبنِّي نصَّيْن يُشكّلان المبادئ العامة لحماية الأشخاص المُعاقين. و**أوّل** هذين النّصيْن، هو **إعلان حقوق المُعَوَّق فِكرياً** الّذي تبنَّته الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة عام **1971**. أمّا **الثّاني**، فقد تبنَّته الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في**09 ديسمبر 1975**، ويتعلّق الأمر **بالإعلان العالمي الخاصّ بحقوقِ المُعاقين**[2]. وقد كرّست ديباجة هذا الأخير، مبدأ مساواة المُعاقين مع غيرِهِم في جميع الحقوق، وعدم جوازِ مُمارسة أيَّ تمييزٍ نحوَهُم؛ حيث وَرَدَ فيها:" **يتمتَّع المُعاق بجميعِ الحقوق الوارِدة في هذا الإعلان. ويُعتَرَفُ بهذه الحقوق لجميعِ المُعاقين دون استثناءٍ وبِلَا تفرقةٍ أو تمييزٍ، على أساس العنصر أو اللّون أو الجنس أو اللّغة أو الدّين، والرّأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثّروة أو المَوْلِد، أو بسبب أيّ وضعٍ آخر ينطبِق على المُعاقِ نفسِهِ أو على أسرتِهِ**"[3].

ويمثِّل مضمُون الإعلان، أعلاه، تأكيداً للمبدأ المُقرَّر مُسبَقاً ضِمن بنودِ **إعلان هيئة الأمم المتحدة لحقوق الطِّفل لعام 1969**، سالف الذّكر، حينما أقرّ بما يلي:" **يجبُ أنْ يتمتَّع الشّخص المُعاق بكلِّ الحقوق المذكُورة في هذا الإعلان، ويجبُ أنْ يعترِف بهذه الحقوق لكلِّ المُعاقين بدون استثناء، ودون تفرقةٍ أو تمييزٍ قائم على العرق أو الجنس أو اللّون أو اللّغة أو الدّين والآراء العامة وغيرِها، والأصل القومي أو الاجتماعي أو درجة الثّروة والمولد،أو قائم على أيَّةِ وضعِيَّةٍ أخرى غيرَ هذه، ويُطبَّق على نفسِهِ أو على أسرتِهِ**" (المادة **الثانية** من الإعلان)[4].

وفي ذات الشّأن، نصّت المادة **07** من قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الصَّادر بتاريخ **20** ديسمبر **1993**، في دورتها **الثّامنة والأربعين (48)**، بشأن **تحقيقِ تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة**، أنَّه:" **يجبُ ألاَّ**

---

[1] كما يُلاحظ اهتماماً إقليمياً بحقوق المُعاقين؛ فمن جهةٍ، كرّست الفقرة **04** من المادة **18** من **العهد الإفريقي لحماية حقوق الإنسان والشّعوب** حمايةً للأشخاص المُعاقين في القّارة الإفريقية. ومن جهةٍ أخرى، تبنّت دول أمريكا اللّاتينية في عام **1999**، اتفاقيةً لإلغاءِ كلِّ أصنافِ وضُروبِ التمييز ضدّ الأشخاص المُعاقين . وتُعدِّد الاتفاقية الإجراءات الّتي يجبُ أن تتّخِذها الدول الأعضاء من أجلِ إلغاءِ التمييز ضدّ المُعاقين.

ولِتفادِي القُصُور الّذي شَابَ **الميثاق العربي لحقوق الإنسان** لعام **1994**، وتماشياً مع الاتجاهات الدولية والوطنيّة، تناوَلَتْ المادة **40** من الميثاق المعدّل، الالتزام القانوني المُلقَى على عاتقِ الدول الأطراف اتجاه الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصَّة في الفقرتين **01** و**02** من المادة **40** أعلاه.

للمزيد من التفاصيل، راجع: محمد عثمان خلف الله، مرجع سابق، ص ص. **58-60**. وأيضاً: زكي زكي حسين زيدان، مرجع سابق، ص.**111**.

[2] مكتبة حقوق الإنسان: **(الإعلان العالمي الخاصّ بحقوق المعوقين)**، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: **3447** (د-30)، المؤرّخ في **09** ديسمبر **1975**، جامعة مينيسوتا، موقع الإنترنين المطّلع علي بتاريخ: **2014/12/14**:

http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b073.html

[3] المرجع نفسه.

[4] المادة **02** من **الإعلان العالمي الخاصّ بحقوق المعوقين(1975)**.

تُميِّز القوانين والأنظمة السّارية في ميدانِ التوظيف ضدَّ الأشخاص ذوي الإعاقة، كما يجبُ ألاّ تَضَعَ عراقيل في سبيلِ تشغيلِهم"[1].

واعتَمَدَت الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة، بحلُول عام **2007**، **اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة**[2]، **وأعلَنَتْ** ضِمن ديباجتها أنَّ الإعاقة تُشكِّلُ مفهوماً لا يزالُ قيْدَ التطوُّرِ، وأنَّ الإعاقة تحدُثُ بسبَبِ التفاعُلِ بيْن الأشخاصِ المُصابين بعاهةٍ والحواجِز في المواقف والبيئات المُحيطة الّتي تحُول دون مُشاركتِهم مُشاركةً كاملةً فعّالةً في مُجتمعِهم على قَدَمِ المساواةِ مع الآخرين(الفقرة **هـ** من الديباجة). وتَعترِف أيضاً، بأنَّ التمييز ضدَّ أيِّ شخصٍ على أساس الإعاقة يُمثِّلُ انتهاكاً للكرامة والقيمة المُتأصِلتيْن للفردِ.

ومنه، حُدِّدَ الغرض من الاتفاقية في تعزيزِ وحمايةِ وكفالةِ تمتُّع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتُّعاً كاملاً على قَدَمِ المساواة مع الآخرين بجميعِ حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة، وتعزيزِ احترامِ كرامتِهم المُتأصّلة (المادة **الأولى** من الاتفاقية).

وهكذا، وَرَدَ تعريف "**الأشخاص ذوي الإعاقة**" في مفهومِ هذه الاتفاقية، كالتّالي: "**كلّ من يُعانون من عاهاتٍ طويلةَ الأجل بدنيّةً أو ذهنيّة أو حسيّة، قد تمنَعُهُم لدى التعامُل مع مُختلفِ الحواجِزِ من المُشاركةِ بصورةٍ كاملةٍ وفعالّةٍ في المجتمع على قَدَمِ المساواة مع الآخرين**"(المادة **01** من الاتفاقية). والغريبُ في الأمرِ، أنَّ الاتفاقية أعلاه، رَبَطَتْ تعريفَ **الشّخصِ المُعاق** ووُجُودِهِ في المجتمع مباشرةً بفكرةِ **المساواة**، فجعَلَتْ بذلك، الاعترافَ بجميعِ حقوقِه الوارِدَةِ ضِمن الاتفاقية **موقوفاً** على الاعتراف لهُ **بالمساواةِ** مع غيرِهِ من أفرادِ المجتمع الأصِحّاء.

وفي النصِّ المُوالي، حدَّدَتْ الاتفاقية المقصُود "**بالتمييز على أساس الإعاقة**" ، مُعتبِرةً إيّاهُ "**أيُّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تقييدٍ على أساس الإعاقة يكون غرضُهُ أو أثَرُهُ إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافةِ حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة أو التمتُّع بها أو مُمارستِها على قدم المساواة مع الآخرين في الميادين السياسيّة أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنيّة أو أيِّ ميدانٍ آخر.وشمُلُ جميع أشكالِ التمييز، بمَا في ذلك الحرمانُ من ترتيباتٍ تيسيريّة معقولة**"(المادة **02**/ف.**03** من الاتفاقية)[3].

وتُلزِم الاتفاقية الدول الأطراف باتخاذِ جميعِ التّدابيرِ المُلائمة، التشريعية والإدارية، لإنفاذِ الحقوق المُعتَرَف بها ضِمنها، بمَا فيها: التشريعُ لتعديلِ أو إلغاءِ ما يُوجد من قوانينٍ ولوائح وأعراف ومُمارساتٍ تشكِّل تمييزاً ضدّ

---

[1] ورد ضمن: الأمم المتحدة: (**القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوّقين**)، موقع افنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2014/12/14**:
http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissrar.htm

[2] يُعتَبَرُ دخُول **اتفاقية الأمم المتحدة الخاصَّة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات**، حيّز النّفاذ عام **2008**، تقدُّماً مُهماً في مجال التشريعات المُتعلِّقة بالإعاقة. واعتَمَدَتْ بلدانٌ، مِثل: **موزانبيق** و**كازاخستان** في السّنواتِ الأخيرةِ قوانينَ جديدةً للعمل أو عدّلت قوانينَها السّارية لتشمُل تدابيرَ تعنِي بالأشخاصِ مِن ذوي الإعاقات. واعتَمَدَتْ جمهورية **كوريا** و**شيلي** عام **2007**، تشريعاتٍ خاصَّةٍ بالإعاقة تحظُرُ التمييز. وأقرّت بلدانٌ أخرى، مِثل: **تايلند (2007)**، و**الأردن (2007)**، و**اسبانيا (2007)**، و**إثيوبيا (2008)**، و**ماليزيا (2008)**، و**كمبوديا (2009)**، و**فيتنام (2010)**، قوانين خاصَّة بشأنِ حقوقِ الأشخاصِ ذوي الإعاقات.
للمزيد من التفاصيل، راجع:

*B.I.T.:(**Code of practice on managing disability in the workplace**), Op.cit.p.18.*

[3] وحدَّدتْ نفس المادة في فقرتِها **الرابعة** ، المقصُود بعبارةِ "**التّرتيبات التيسيريّة المعقُولة**"، على أنَّها تعنِي:"**التعديلات والترتيبات الّلازمة والمُناسبة الّتي لا تفرِضُ عِبئاً غير متناسبٍ أو غير ضروريٍّ، والّتي تكون هناك حاجةٌ إليها في حالة مُحدّدة، لكفالةِ تمتُّعِ الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة ومُمارستِها**".

الأشخاص ذوي الإعاقة، الامتناعُ عن القيامِ بأيِّ عملٍ أو ممارسةٍ تتعارضُ وهده الاتفاقية، اتخاذ كافة التّدابير المُناسبة للقضاءِ على التمييزِ من جانبِ أيِّ شخصٍ أو منظمةٍ أو مؤسّسةٍ خاصَّةٍ.(المادة **04** من الاتفاقية).

وكرّست المادة **05** من الاتفاقية ذاتها، والّتي وَرَدَ تَبْوِيبُها تحت عنوان:"**المساواة وعدم التمييز**"، رَغْبَةَ وإصرارَ المؤتمرين آنذاك، في تحقيقِ المساواة الفعّلية لذوي الإعاقة مع غيرِهم من أفرادِ المجتمع، وكذا، رغبتِهم في حِمايتِهم من أيِّ استغلالٍ أو مُعاملةٍ تمييزيّةٍ قدْ يتعرَّضُون لَهَا. فنصَّت الفقرة **الأولى** مِنها، كالتّالي:"**تُقرُّ الدول الأطراف بأنّ جميع الأشخاصِ مُتساوُون أمام القانون وبِمُقتضَاه، ولَهُم الحق دون أيِّ تمييز وعلى قدمِ المساواة في الحِماية والفائِدَة اللّتين يُوفرهُمَا القانون**".

وأكّدت المادة ذاتُها، ضِمن فقرتَيْها **02** و**03**، على التّوالي، على نفسِ التوجُّهِ في إقرار حمايةٍ خاصَّة لهذه الفئة من التمييز في المُعاملة وفي الفُرصِ؛ حيث وَرَدَ فيها أنَّه: "**تَحْظُرُ الدول الأطراف أيَّ تمييزٍ على أساس الإعاقة، وتكفُل للأشخاص ذوي الإعاقة الحمايةَ المُتساوية والفعّالة من التمييز على أيِّ أساسٍ**"(الفقرة **الثانية**)،" **تتَّخِذُ الدول الأطراف سعياً لتعزيزِ المساواة والقضاء على التمييزِ، جميعَ الخُطُواتِ المُناسبة لكفالةِ توافُر الترتيبات التَيسِيريَّة المَعقُولة للأشخاص ذوي الإعاقة**"(الفقرة **الثالثة**)[1].

وزيادةً على ما سَبَقَ، تؤكِّد الفقرة **الرّابعة** من المادة **الخامسة** أعلاه، أنّ التدابير الضروريّة الّتي تُقرّرُ من أجل التعجِيلِ بالمساواة الفعّلية للأشخاص ذوي الاحتياجاتِ الخاصَّةِ أو تحقيقِها، لا تُعتبَرُ تمييزاً.

وأَوْلَتْ المادة **06** من الاتفاقية عنايةً خاصَّةً بفئة النساء المُعاقات، وألزمتْ الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللّازمة لضمان تمتعِهنَّ تمَتُّعاً كاملاً وعلى قدمِ المساواة بجميعِ حقوقِ الإنسان والحريّاتِ الأساسيّة، وكفالةِ التطوُّرِ الكاملِ والتقدُّم والتمكين للمرأة المّعاقة.

وفضلاً، عن الحماية المُقرَّرة للمرأة العامِلة المُعاقة ضِمن إطار الاتفاقية، فإنَّ الفقرة (**ص**) مِن ديباجتها قد نصَّتْ على أنَّه:" **إنَّ الدول الأطراف في هذه الاتفاقية، إذْ تعترِفُ، أيضًا، بأنَّه ينبغِي أنْ يتمتَّعَ الأطفال ذَوُو الإعاقة تمتُّعًا كاملاً بجميعِ حقوقِ الإنسان والحرّيات الأساسيّة على قَدَمِ المساواة مع الأطفال الآخرين، وإذاً تُشيرُ إلى الالتزامات الّتي تعهّدت بها الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الطِّفل تحقيقًا لِتِلك الغايَة**". وأكّدت أحكام المادة **07** من الاتفاقية ذاتها، أنْ يكون **توخّي أفضلُ مصلحةٍ للطّفلِ في جميعِ التدابير المُتعلّقة بالأطفال ذوي الإعاقة، اعتباراً أساسياً.**

وهكذا، يتراءَى للمحلّل القانوني أنَّ هذه الاتفاقية حَشْدٌ من الأفكارِ الّتي تَصُبُّ في خانةٍ واحدةٍ، وهي حماية المُعاقين، ولِهذه الغايةِ تكُل الاتفاقية واجبَ الدولِ في تبنِّي التزاماتٍ عامةٍ[2]، وفي مَنْعِ التمييز على أساسِ الإعاقة[3]. وأيضاً، توفيرَ حمايةٍ خاصَّةٍ للنّساءِ والأطفالِ ذوي الإعاقة[4]. فضلاً عمّا سبَق تكفُل الاتفاقية مجموعةً من الحريّات الشّخصية للمُعاقين[5].

---

[1] زكي زكي حسين زيدان، مرجع سابق، ص. **156**.

[2] المادة **04** من **اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2007)**.

[3] المادة **05** من الاتفاقية، أعلاه.

[4] المادتان **06** و**07** من الاتفاقية، أعلاه.

[5] المواد **09-35** من الاتفاقية، أعلاه.

وفي إطارِ المادة **27** من الاتفاقية ذاتِها، والّتي تمَّ تَبْويبَها تحت عنوان:"**العمل والعَمَالة**"، تعتَرِف الدول الأطراف بِحقِّ الأشخاصِ ذوي الإعاقة في العملِ، على قدَمِ المساواة مع الآخرين، ويشمُلُ هذا الحق إتاحة الفُرصةِ لهُم لِكسبِ الرّزقِ في عملٍ يختارُونه أو يقبَلُونَه بحريّةٍ في سوقِ عملٍ وبيئة عملٍ مُنفتحتين أمام الأشخاصِ ذوي الإعاقة وشامِلتين لهُم ويَسهُلُ انخراطُهُم فيها[1].

وتلتزمُ الدول الأطراف بِحمايةِ وإعمالِ الحق في العملِ عن طريق اتخاذ الخُطُواتِ المُناسِبةِ، بِما في ذلك سَنُّ تشريعاتٍ، لتحقيق العديد من الأهداف، مِنها:

أ. حظرُ التمييز على أساس الإعاقة فيما يَخْتَصُّ بجميعِ المسائل المُتعلّقة بكافةِ أشكالِ العمالة، ومِنها شروطُ التوظيف والتعيين والعمل، واستمرارِ العملِ، والتقدُّم الوظيفي، وظُروفُ العملِ الآمنةِ والصِحيّة؛

ب. حِماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروفِ عملٍ عادلةٍ ومُلائمةٍ، على قَدَمِ المساواة مع الآخرين، بِمَا في ذلك تكافؤ الفُرص وتقاضِي أجرٍ مُتساوٍ لِقاءَ القيامِ بعملٍ مُتساوي القيمةِ، وظُروف العملِ المأمونةِ والصحيّة، بما في ذلك الحماية من التحرّش، والانتصاف مِن المظالمِ؛

ج. كفالةُ تمكِينِ الأشخاص ذوي الإعاقة من مُمارسة حقوقهِم العمّالية والنقابية على قدمِ المساواةِ مع الآخرين؛

د. تمكِينُ الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصُولِ بصورةٍ فعّالةٍ على البرامِج العامة للتّوجيه التّقني والمهنيّ، وخدماتِ التوظيفِ، والتّدريب المهنيّ والمُستمرِّ؛

هـ. تعزيز فُرص العمل والتقدُّم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوقِ العملِ، فضلاً عن تقديمِ المُساعدةِ على إيجادِ العملِ والحُصُولِ عليهِ والمُداومةِ عليهِ والعَوْدَةُ إليهِ؛

و. تعزيز فرص العملِ الحرِّ ومباشرةِ الأعمالِ الحُرَّةِ، وتكوين التعاوُنيات، والشُّروع في الأعمال التّجارية الخاصَّة؛

ز. تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛

ح. تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مُناسبة قدْ تشمُل البرامِج التصحيحيّة والحوافِز، وغير ذلك من التّدابير؛

ط. كفالةُ توفيرِ ترتيباتٍ تيسيريّة مَعقُولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكنِ العمل؛

ي. تشجيعُ اكتسابِ الأشخاص ذوي الإعاقة لِلخبراتِ المِهنيّة في سوقِ العملِ المفتوحة؛

---

[1] الجدير بالتنويهِ إليهِ، هو أنّ ما يُميّزُ مضمُون نصِّ المادة **27** من الاتفاقية أعلاه، يَكمُنُ أساساً، في **القوَّة التنفيذية** الّتي يحوزُها؛ فبالإحالة إلى نصِّ المادة **33** من الاتفاقية ذاتها، يقَعُ على الدول الأطراف الالتزامُ بإنشاءِ أو تعيينِ آليةَ تنسيقٍ داخلَ الحكومة لتيسير الأعمال ذات الصّلةِ بتنفيذِ هذه الاتفاقية في مختلفِ القِطاعاتِ وعلى مُختلفِ المُستوياتِ. وعليها بتشكيلِ أو تعزيزِ أو إنشاءِ آليةً واحدةً أو أكثر لتعزيزِ هذه الاتفاقية وحمايتِها ورَصْدِ تنفيذها.

فضلاً عن ذلك، تُنشِئ الدول الأطراف في الاتفاقية **لجنةً مستقلّةً** مَعنِيّةً بحقوق الأشخاصِ ذوي الإعاقة، تتكوّن في بدء تنفيذها من **12** خبيراً لِتصِلَ إلى **18** خبيراً منتخباً كحدٍّ أقصى، مع مُراعاةِ التوزيع الجغرافي العادِل وتمثيلِ مُختلفِ الحضاراتِ والنُظُم القانونية الرئيسيّة، والتمثيلِ المُتوازِن للجنسين، ومُشاركة الخبراء ذوي الإعاقة. تتولَّى اللّجنة النّظرَ في التقارير الدوريّة الّتي تُقدِّمها الدول الأطراف كلّ **04** سنواتٍ بقصدِ المتابعةِ الدوريّة لتنفيذِ بنودِ الاتفاقية وتقدّم حصيلةَ أعمالها والنتائج المُتوصّل إليها ضِمن تقريرها الشَّمِل المُقدّم كلّ سنتيْنِ. (المواد من **34** وإلى **39** من الاتفاقية).

ك. تعزيزُ برامجَ إعادةِ التّأهيلِ المِهنِيّ والوظيفِي، والاحتفاظُ بالوظائفِ، والعَودةُ إلى العملِ لِصالِحِ الأشخاصِ ذوي الإعاقة.

هذا، وتحظُرُ الفقرة **الثانية** من المادة ذاتها، إخضاعَ الأشخاصِ ذوي الإعاقة للرِّقِ أو العبوديّة، وتُملِي بِضرورة حِمايتِهِم على قَدَمِ المساواة مع الآخرين، مِن العمل الجَبرِي أو القسرِي.

ويُمثِّلُ نصّ المادة **27**، أعلاه، جُملةً مِن الأحكامِ الشامِلةِ والمبادِئ الأساسيّة الّتي تُلَخِّص مُجمَلَ الأحكام الوارِدَة ضِمن الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، سالفةُ الذِّكرِ؛ فهِيّ تُوازِي في مَضمونِها ومدَاها مضمونَ الاتفاقية الدولية للعمل الّتي يُنادي بها الفقه الدولي فيما يخُصُّ ذوي الاحتياجات الخاصَّة[1].

ختاماً، تنوِّه الباحثة أنّ تناول الموضوع في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان، فضلاً عن سبقِ تناولِهِ ضمن القاواعد الدولية للعمل، لم يكُن صُدفةً ، ولا على سبيل ملئ الأوراق، وإنّما أرادتْ الباحثة تقديم الدليل بأنّه، وفيما يتعلّق بحماية فئة ذوي الاحتياجات الخاصّة، جاء موقف هيئة الأمم المتحدة متقدّماً ومتطوّراً مقارنة بالموقف الّذي تبنّته المنظمة الدولية للعمل، ويكفي أن تستدلّ الباحثة بما وردَ ضمن المادة **27** من **اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2007)** ليتأكّد طرحها السّابق.

ومنه، ترى الباحثة أنّ تنظيم عمالة المعوّقين في إطار القواعد الدولية الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل لا يُعدُّ كافياً بذاتِه، ويستلزم الإحالة للمبادئ والأحكام المقرّرة على المستوى الأممي، الأمر الّذي يُضعِف مركز المنظّمة ويُشكّك في مدى فعاليّة نظامها التشريعي. وأنّه من المفروض أن تتبنّى هذه الأخيرة المبادئ والأحكام الّتي وَرَدَت ضمن نصّ المادة **27** من **اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2007)**، أعلاه، وتُعيد صياغتها تفصيلاً ضمن أحكام اتفاقية دولية ملزمة وشاملة بشأن **العمّال المعوّقين**.

[1] إبراهيم نجوى، **(دور الأمم المتحدة في تطوير آليات حقوق الإنسان)**، مجلّة السّياسة الدولية، ديسمبر **2007**، ص ص.**48-57**.

المطلب الثاني:

القواعد المُقرّرة للمساواة وعدم التمييز اتّجاه الأشخاص المُصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز

أدّى انتشار **فيروسِ نُقصِ المَناعةِ البشريّة/الإيدز** إلى إلحاقِ الضَّرَرِ بعقودٍ مِنَ المَكَاسِبِ الإنمائيَّة وإلى تَقْويضِ اقتصادياتِ الدول، وإرباكِ استقرارِ المجتمعات. ومِنَ المُتَوَقَّعْ أنْ يَظَلَّ فيروسُ نقصِ المناعةِ البشريّة سبباً رئيسياً من أسبابِ الوفيَاتِ والاعتِلالِ في العديد من البلدان وأوساطِ السّكانِ، لِيُمَثِّلَ عقَبَةً أمامَ تحقيقِ العملِ اللّائقِ والتنميّة المُستدامَةِ؛ فقد أدّى إلى فقدانِ أسبابِ معيشةِ المَلايينِ مِنَ الأشخاصِ المُصابينَ أو المُتأثرينَ بالفيروسِ[1].

وتتَآزَرُ آثَارُهُ على الفئاتِ العُمُريّة الأكثرَ إنتاجيّةً، [2]وهو يُوقِع على أعمالِ المُنشآت تكاليفَ باهِظة مِن خِلال انخفاضِ الإنتاجيّة وارتفاعِ تكاليفِ العملِ، وفُقدَانِ المَهَاراتِ والخِبرةِ. إضافةً إلى ذلك، غالباً، ما تُنتَهَكُ الحقوق الأساسيّة في العمل على أساس الإصابة بفيروسِ نُقصِ المناعة البشريّة أو شبه الإصابة به، ولاسِيَمَا مِن خِلالِ التمييز والوَصْمِ بالعَارِ المُوَجَهَيْنِ إلى العمّالِ المُصابِين بالفيروس[3]. ومَا يزيدُ الوَضْعَ تَفَاقُماً، هو أنّ المرض يَمِيلُ إلى الانتقالِ إلى الفئاتِ المُستضعَفَة مِن المجتمع؛ إذْ بَاتَ يُؤثِّرُ، خاصَّةً، في المجموعاتِ الّتي تُعانِي أصلاً مِنَ الحِرمانِ أو التَّهمِيشِ. ويُؤدِّي عالمُ العمل دَوراً حَاسماً في مُواجهةِ فيروسِ الإيدز، فَهو يُتيحُ مَدخلاً للوُصُولِ إلى العمّال، نساءًا ورِجالاً، في المَوْقِعِ الّذي يَقْضُّونَ فيه جزءاً كبيراً من حياتِهِم؛ ألاَ وهُوَ مكانُ العمل.

ولكنَّ الدّورَ المُهمَّ لِعالمِ العمل في التصدِّي لهذا الفيروس لمْ يُستغَلُّ بعدُ على النَّحوِ الأمثَلِ، وتَبْقَى الحواجزُ قائمةً أمام مُشاركةِ الأشخاصِ المُصابين بالإيدز مُشاركةً كاملةً؛ فالوَصْمُ بالعارِ والتمييز شائِعَانِ، وغالباً ما تُعزِّزُهُمَا القِيَمُ الثقافية والدّينية. أمّا وسائلُ حماية حقوق العمّال المُصابين بفيروس نقصِ المناعةِ البشريّة/الإيدز، فهي إمّا غائِبَةً أو تَفْتَقِرُ إلى التنفيذ. ففي حالاتٍ كثيرةٍ، تَرَاهُمْ إمّا لا يُدرِكُونَ حُقُوقَهُم، أو أنّهُم لا يَرغَبُونَ في الإصرارِ عليها في مواجهةِ الوَصْمِ بالعارِ. ولِكيّ يُحقّق عالمُ العملِ كاملَ مُساهمَتِهِ في التَصدّي لهذه المُشكلة،

---

[1] يقدّر **برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز** بأنّ عدد المصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز قد بلغ **33,3** مليون شخص حول العالم في عام **2009**، يُضاف إلى ذلك في المتوسط **2,6** مليون إصابة جديدة سنوياً.

برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ورد ضمن :

U.N.A.I.D.S.:Report on the global A.I.D.S. epidemic, Geneva, 2010,pp.16-23.

[2] ويشير أحد التقارير الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل، أنّ غالبية المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية (**90%** منهم) من الأشخاص في سن العمل، ويمارسون عملاً ما.

*B.I.T.:(**Saving lives, protecting jobs: International H.I.V. and A.I.D.S.Workplace Education Programme**), SHARE (Strategic H.I.V. and A.I.D.S. Responses in Enterprises), I.L.O.,Geneva, 2008, p. 03.*

[3] ويُشير **برنامج المنظمة الدولية للعمل بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز(2008)**، إلى أنّه تعدّ مظاهر الوصم الاجتماعي للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية وما يتعرضون له من تمييز من القضايا الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان والتنمية التي تؤثر تأثيراً مباشراً على مكان العمل. ويمكن أن يؤدي التمييز على أساس الإصابة الحقيقية أو شبهة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية إلى تعذر حصول هؤلاء الأشخاص على فرص العمل، وقد يؤدي إلى فقدان العاملين منهم مصدر كسب عيشهم. كما يفضي هذا النوع من التمييز إلى عزوف الأشخاص عن طلب التدابير الوقائية، كالفحص الطوعي للتحقق من الإصابة بالفيروس، فضلاً عن خدمات العلاج والرّعاية والدّعم اللازمة لوقف انتشار المرض وتخفيف وطأته.

Ibid.

يكونُ من الضّروري أنْ تُشَكِّلَ الإجراءات في عالمِ العمل جزءاً لا يتجزأ مِن السّياسات والبرامج والإستراتيجيات، الوطنيّة والدولية، بشأنِ فيروسِ نُقصِ المناعةِ البشريّة والإيدز [1].

ولمْ يُطرح موضُوع **الإيدز** على طاولاتِ النّقاشِ، ولمْ يكُن محلّ صكٍّ دوليّ، حتّى أواخِرِ العقدِ الأوَّلِ من الألفية الثالثة، فقدْ تأخَّرت المنظمة الدولية للعمل في مناقشة الموضوعِ بصورةٍ صريحةٍ ومباشرةٍ حتّى عام **2010**. وقد اتَّخَذَ نشاطُها بهذا الخصُوص، بُعْدَيْنِ: **الأول، ذا طبيعةٍ تشريعيةٍ**، و**الثاني، ذا طبيعةٍ ميدانيّةٍ**، ومنه ورَدَت الأحكام المقرّرة بهذا الشّأن ذات طبيعة مزدوجة: أحكامٌ موضوعيّة وأُخرى إجرائيّة. وذلك ما سوف تتناولُهث الباحثة، بنوعٍ مِن التفصيل، في الفرعين التّاليين:

الفرع الأول:

الأحكام الموضوعيّة المتعلّقة بحماية العمّال المصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز

تُشكِّلُ الإصابة بفيروسِ نُقصِ المناعة البشريّة/الإيدز واحدةً من الظُّروف والحالاتِ الّتي باتَ التمييز في الاستخدام أو المهنة على أساسِها أمراً محظوراً. وأَبْدَتْ المنظمة الدولية للعمل اهتماماً خاصاً بهذا الموضوع، وفي عام **1988**، اعتَمَدَتْ المنظمة ذاتُها، بالاشتراكِ مع منظمةِ الصحّة العالميّة، بياناً مُشتركاً حَوْلَ فيروسِ نُقصِ المناعة البشريّة/الإيدز ومكانُ العمل، وهو يتضمَّنُ أحكاماً حَوْلَ التمييز في مكانِ العملِ[2]. وبَادَرَتْ المنظمة الدولية للعمل في عام **2001**، إلى اعتمادِ **مُدونّة مُمارسَاتٍ بشأن فيروس نُقصِ المناعة البشريّة وعالمِ العمل**[3]، والّتي حَظِيَتْ بتأييدٍ واسعَ النِّطاق[4]، وتمَّ تطبيقُها في الكثيرِ مِن البلدان[5].

---

[1] وفي ذاتِ المعنى، وَرَدَ على لسانِ **المدير العام للمنظمة الدولية للعمل** السيّد" **خوان سومافيا**"، القَوْلُ بأنَّه:" **كُلَّمَا تَحَرَّرَ العمّال مِنَ الوَصْمِ والتمييز على أساس الإصابةِ الفِعليّة بفيروس نقصِ المناعة البشريّة أو شِبْهِ الإصابةِ به، كُلَّمَا استفادوُا هُمْ ومُعَالُوهم مِن فُرَصٍ وصولٍ أفضلٍ إلى التثقيفِ بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة والمعلومات والعلاج، والرّعاية والدّعم على المستوى الوطني، وعلى مستوى مكانِ العمل. فمِن شأنِ الوصُول إلى مِثلِ تلك الخدمات أنْ يُساعدهُم على عيشِ حياةٍ مُنتِجةٍ وطويلةٍ، وعلى المُساهمَةِ في الاقتصاد الوطني وفي المجتمع**".

خِطابُ **المدير العام للمنظمة الدولية للعمل السيّد** "خوان سومافيا"، وَرَدَ ضِمن: **(ديباجة توصية فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز وعالم العمل رقم:200 لعام 2010)**، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، جوان **2010**، ص.**04**.

[2] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*B.I.T.:(**Policy and legal issues relating to HIV/AIDS and the world of work**),I.L.O., Geneva,1999.*

[3] المكتب الدولي للعمل: **(مدوّنة مُمارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة ومُتلازِمَةِ نقص المناعة المُكتَسَبَة/ الايدز وعالم العمل)**، منظمة العمل الدولية، جنيف، **2001**، ص ص. **01-37**.

[4] وقد صَادَقَتْ على المُدوّنة دورةٌ خاصَّةٌ من الجمعية العامة للأمم المتحدة انعَقَدَتْ حوْلَ الموضوع عام **2001**. وتُرَكِّزُ المُدوّنة على الحاجَةِ إلى مُكافحةِ التمييز النَّاجِمِ عن الإصابة المشبُوهَة– أو عن يقينٍ– بِعَدْوَى الفيروس أو الإصابة بمرض الإيدز، كما تُعَالِجُ البُعد الجِنساني الّذي يَنْطَوِي عليه الوَبَاء.

*B.I.T.:(**An I.L.O. code of practice on H.I.V./A.I.D.S. in the world of work**),I.L.O.,Geneva,2001.pp.02-21.*

[5] قَبْلَ اعتمادِ التوصية رقم:**200**، أُحْرِزَ تَقَدُّمٌ هامٌّ في مجالِ حماية حقوق الأشخاص المُصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز في مكانِ العمل، وذلك بِفَضْلِ **مُدوَّنة مُمارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة ومُتلازِمة نقص المناعة المُكتسَبَة/ الايدز** لعام **2001**، والّتي تُحدِّدُ **10** مبادئ رئيسيّة تشملُ، عموماً: **عدم التمييز**، والحق في استمرارِ علاقة الاستخدام، وحظرِ اختبارِ الكشفِ الإلزاميّ عن الإصابةِ بالفيروس، وحظرِ فَرزِ المُرشّحين على هذا الأساس لأغراضِ التوظيف.

Ibid.

وقَرَّرَتْ الهيئاتُ المَعنيّةُ في المنظمة بِحلولِ عامِ **2007**، أنَّ الوَقْتَ قد حانَ للارتِقَاءِ باستجابَةِ عالمِ العمل لفيروس نُقصِ المناعة البشريّة، مِن خِلال تطويرِ واعتمادِ معيارٍ دوليٍّ للعمل. وتَبَعاً لِذلك، صَدَرَ عن المنظمة العديد من الأحكام الّتي تُعالِجُ المسألةَ بصورةٍ مباشرةٍ وصريحةٍ، ونَذْكُرُ بهذا الخصُوص، ما يلي من الأحكام:

أولاً:التوصية رقم:200 بشأن فيروس نُقصِ المناعة البشريّة والإيدز وعالمِ العمل(2010)

تَمَّ اعتمادُ التوصية رقم: **200** عام **2010** [1]، والّتي تَمَخَّضَ عنها، التزامٌ صريحٌ من جانبِ الهيئاتِ المُكوِّنة للمنظمة الدولية للعمل من الدول الأعضاء والمُمَثِلِين عن أرباب العمل وعن العمّال، بالاستفادةِ من المُساهمة الكبيرة الّتي يُمكِنُ لعالمِ العملِ أن يقُومَ بها في ضَمانِ وُصولِ الجميعِ إلى الوِّقاية والعلاج والرِّعاية والدّعم، بالتعاون على نحوٍ وثيقٍ مع مُنظماتِ الأشخاص المُصابين بفيروس نقصِ المناعة البشريّة والمنظمات الدولية الشَّريكَة، **ولاسِيّمَا برنامج الأمم المتحدة المُشترك المَعْنِي بفيروسِ نقص المناعة البشريّة/ الإيدز.**

وقد مَثَّلَتْ أحكَامُها أُولَى النُّصُوص الّتي تُركِّز، بشكلٍ خاصٍّ، على العمّال المُصابين بفيروس نُقصِ المناعة البشريّة، والصكّ القانوني الدولي الأوّل الّذي يَهدفُ إلى تعزيزِ مُساهمة عالم العمل في تحقيق الأهداف الإنمائيّة للألفيّة[2].

ويُشدِّدُ المعيار الدولي الجديد، على دورِ عالمِ العملِ في الوصُولِ الشّاملِ إلى الوِقايةِ من الفيروس والعِلاج، والعنايـة والـدّعم. ويَلْحَظُ المِعيـار أحكامـاً حـولَ بـرامجِ الوِقايـة المُنْقِذَةِ للحيـاة وإجـراءاتٍ مُناهضـةٍ للتّمييـز علـى المستوى الوطني، وفي أماكنِ العملِ. بالإضافَةِ إلى ذلك، يُسلِّطُ المِعيار الضَّوءَ على أهميّة العمل، والأنشِطَة المُدِرّة لِلدّخلِ، بالنّسبة إلى العمّال والأشخاصِ المُتعايِشِينَ مع فيروسِ نقصِ المناعة البشريّة.

---

[1] التوصية رقم:**200** بشأن **فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز وعالمِ العمل**، اعتمَدَهَا المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**99** ، المُنعقِدَة بتاريخ:**16** جوان **2010**.

[2] وفي حين، لَمْ يُعالج أيُّ معيارٍ دولي للعمل، صراحةً، موضوعَ فيروسِ نُقصِ المناعة البشريّة قَبْلَ صدورِ التوصية رقم:**200** لعام **2010**، إلاّ أنَّهُ يُمكِنُ إعمالُ عَدَدٍ كبيرٍ من النّصُوصِ الّتي تُغَطِّي الحماية من التمييز والوقاية من الإصابة بصورةٍ غير مباشرة، واعتِبَارِها تَسْرِي على الشُؤونِ المُتَّصِلة بفيروسِ نُقصِ المناعة البشريّة/الإيدز في مكانِ العمل. ونذكرُ في هذا المقامِ، النُّصوص التّالية:

أ. الاتفاقية رقم:**97** لعام **1949** بشأن **العمّال المُهاجرين (المادة 05)**؛
ب. الاتفاقية رقم:**98** لعام **1949** بشأن **حق التنظيم والمُفاوضة الجماعيّة (المادة 04)**؛
ج. الاتفاقية رقم:**102** لعام **1952** بشأن **الضّمان الاجتماعي (المواد 07-18)**؛
د. الاتفاقية رقم:**111** لعام **1958** بشأن **التمييز في الاستخدام والمهنة (المادة01)**؛
هـ. الاتفاقية رقم:**121** لعام **1964** بشأن **إعاناتِ إصاباتِ العمل (المادة 04)**؛
و. الاتفاقية رقم:**143** لعام **1975** بشأن **العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، (المادة 09)**؛
ز. الاتفاقية رقم:**149** لعام **1977** بشأن **العاملون بالتمريض (المادة 07)**؛
ح. الاتفاقية رقم:**154** لعام **1981** بشأن **المُفاوضة الجماعيّة (المادة 06)**؛
ط. الاتفاقية رقم:**155** لعام **1981** بشأن **الصحّة والسّلامة المِهنيتيْن(المادتين 02 و03)**؛
ي. الاتفاقية رقم:**159** لعام **1983** بشأن **التّأهيل المهني (المعوقون)، (المواد 01-04)**؛
ك. الاتفاقية رقم:**161** لعام **1985** بشأن **خدمات الصحّة المهنية (المادة01)**؛
ل. الاتفاقية رقم:**175** لعام **1994** بشأن **العاملون بعضَ الوقتِ (المادتين 03 و04)**؛
م. الاتفاقية رقم:**182** لعام **1999** بشأن **أسوأ أشكالِ عملِ الأطفالِ (المواد 01-07)**.

وتَعْتَمِدُ التوصية رقم: **200**، أعلاه، على مُقاربةٍ مَبْنِيّةٍ على الحقوق في مجالِ فيروس نقصِ المناعةِ البشريّة، وجَاءَتْ أحكامُهَا مُفصَّلَةً على النَّحوِ التَّالي:

أ. معلوماتٌ تُسلِّطُ الضَّوء على الدّور الأساسيّ لأماكنِ العمل في تسهيلِ الوصُول إلى خدماتِ الوقاية، والعلاج، والعناية والدّعم، بالإضافة، إلى تطويرِ واعتمادِ وتطبيقِ سياساتٍ وطنيّة ثُلاثيةَ الأطرافِ مُرتبِطَةٌ بمكانِ العمل، وبرامجَ حولَ فيروس نقصِ المناعة البشريّة.

ب. إجراءاتٌ للحدِّ من الوصْمَةِ والتمييز.

ج. أحكامٌ تُحدِّدُ العناصرَ الواجبِ إدراجُها في تصميمِ واعتمادِ وتطبيقِ برامجَ واستراتيجيات وقائيّة فَعَّالَة.

د. مبادئ توجيهيّة مُفصّلة حَوْلَ إدارةِ وَقْعِ فيروس نقصِ المناعة البشريّة، من خِلالِ تسهيلِ الوصُول إلى العلاجات المُنقِذَةِ للحياة، وبرامجِ العناية والدّعم للعمّال المُصابين بالفيروس وأُسَرِهَم.

هـ. أحكامٌ حولَ إجراءاتِ السّلامة والصّحة لِتَجنيبِ العمّال الإصابة بفيروس نقصِ المناعة البشريّة، مع التركيزِ على العمّال الأكثرُ عُرضةً لانتقالِ الفيروس بِفِعْلِ وَظِيفتِهم، كعمّال الصحّة والمَخابِرِ البيولوجية، وكذا، عمّالُ التنظيفِ.

ومنه، تُجَسِّدُ التوصية رقم: **200** أعلاه، الحَاجَةَ إلى تعزيزِ الجُهودِ الرّامِيَة إلى الوقاية في مكانِ العمل، وتسهيلِ وصولِ الأشخاصِ المُصابينَ أو المُتأثِّرِينَ بفيروس نقصِ المناعة البشريّة/ الإيدز إلى العلاج. وهي تدعُو إلى إدماجِ وتصميمِ وتنفيذِ سياساتٍ وبرامجَ وطنيّة ثُلاثية تتعلّق بمكانِ العمل بشأن فيروس نقصِ المناعة البشرية والإيدز في السياساتِ والاستراتيجياتِ الوطنيّة الشَّامِلة بشأن فيروس نقصِ المناعة البشريّة/الإيدز، وبشأنِ التّنمية والحماية الاجتماعية. وتدعُو إلى احترامِ حقوق الإنسان الأساسيّة للعمّال كافةً، بما في ذلك، التَقيُّد بمبدأ المساواة بين الجنسين والحق في عَدَمِ الخُضُوع لاختبارِ الكَشْفِ الإلزاميّ والإفصاح عن حالةِ الشّخصِ إزاءَ فيروس نقصِ المناعة البشريّة. وتُشجّع في الوقت ذاتِهِ، الجميعَ على التماسِ المَشُورة واختبارِ الكَشْفِ على أساسٍ طَوْعيٍّ وسِرّيٍ في وقتٍ مُبَكِّرٍ قَدَرَ ما أمْكَن[1].

وبناءًا على ما وَرَدَ في التوصية والقرارِ المُصَاحِبِ لها، تلتزمُ المنظمة الدولية للعمل بتعزيزِ عملِها في سبيلِ دَعْمِ الوفاءِ بالالتزامات الدولية والوطنيّة قَصْدَ حمايةِ حقوقِ وكرامةِ العمّالِ والأشخاصِ المُصابين أو المُتأثِّرين بفيروس نقصِ المناعة البشريّة والإيدز، كافةً.

---

[1] وَرَدَ بهذا الخصُوص، ضِمن **تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة في العمل: التَّحدي المستمرّ (2011)**، كالتّالي:" **كثيراً ما يَتَّخِذُ التمييز ضدّ الأشخاص المُصابين بفيروسِ نقصِ المناعة البشريّة في مكانِ العملِ شَكْلَ فحصٍ إلزاميٍّ للكشفِ عن الإصابة بالفيروس. ويُجرَى هذا الفحصُ عادةً للتَّحَقُّقِ من عَدَمِ إصابة المُتقدّمين للوظائفِ والعاملِين بهذا الفيروس. وتُشَكِّلُ الأشكالُ الأخرى للفحصِ التمييزي إجراءَ الفُحُوصِ في ظروفٍ لا تَسْتَنِدُ إلى الخيارِ الطَّوْعِي حقاً، ولا تقومُ بالتّالي، على المُوافَقَةِ المُستَنيرَة، أو الّتي لا تَضْمَنُ سريّة نتائجَ الفُحُوص.**

ويُمكِنُ كذلك، اللّجوء إلى الفَرزِ التمييزي الّذي يَتَّخِذُ عادةً شَكلَ أسئلةٍ تَهدِفُ إلى تحديد مَدَى استعدادِ العامِلين لإتبَاع سلوكياتٍ تتَّسِمُ بمخاطرَ عاليَة أو اتبَاعُهُم أنماطَ معيشةٍ قد تُوَدِّي إلى الإصابة بفيروس نقصِ المناعة البشريّة. وهذا النّوعُ من الفَرزِ يُمكِن أن يُوَدِّي بِدَوْرِهِ إلى التمييز على أساسِ أفكارِ النَّمطِيَة المُرتبِطَة بفيروسِ نقصِ المناعة البشريّة".

المكتب الدولي للعمل: (**المساواة في العمل: التحدّي المستمرّ**)، تقرير المدير العام بشأن متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **100**، جنيف، **2011**، الفقرة **177**، ص.**44**.

وهكذا، استَهَلَّ المُؤتمِرُون ديباجةَ التوصية بالتّنويهِ إلى أنَّ فيروس نقصِ المناعة البشرية/ الإيدز يُخَلِّفَانِ تأثيراً خطيراً على المجتمع والاقتصادياتِ وعلى عالمِ العمل في القطاعين المُنَظَّم وغيرِ المُنَظَّم على حدِّ السّواء، وعلى العمّال وأُسَرِهِم ومُعالِيهِم وعلى منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال، وعلى المُنشآتِ العامة والخاصّة، ويُقَوِّضَانِ تحقيقَ العملِ اللّائقِ والتّنمية المُستدامة. وأكَّدُوا بهذا الخصُوص، أهميّة الدّور الّذي تَضطَلِعُ به المنظمة الدولية للعمل في التَصَدِّي لفيروسِ نقصِ المناعة البشريّة/ الإيدز في عالم العملِ، وضرُورة أنْ تُعزِّز المنظمة جهودَها الرّامية إلى تحقيقِ العدَالَة الاجتماعية ومُكافحة التمييز والوَصْمِ فيما يتعلَّق بفيروس نقصِ المناعة البشريّة والإيدز في جميعِ جوانبِ عَمَلِهَا وولَايَتِهَا.

كما يَذَكِّرُ واضعُو الاتفاقية الدول الأعضاء بالمنظمة، أنّ المستوياتِ العاليَةَ من انعدامِ المساواة الاجتماعية والاقتصادية، والافتقار إلى المعلوماتِ والوعيِّ، والافتقار إلى السرِّية وعَدَمِ كفاية الحصُول على العلاج، وقلّة الامتِثَالِ لَهُ، تَزيدُ مِن خَطَرِ انتقالِ فيروس نقص المناعة البشريّة ومُعدَّلاتِ الوَفَيَاتِ وعَدَدِ الأطفالِ الّذين فَقَدُوا أَحَدَ والِدَيْهِم أو الاثْنَيْنِ معاً، وعددَ العمّال في القطاعِ غيرِ المُنظَّمِ. وأيضاً، أنَّ الفقرَ وانعدامَ المساواة الاجتماعية والاقتصادية والبطالة تزيدُ من خطرِ الافتقارِ إلى سُبُلِ الحُصُولِ على الوقاية والعلاج والرّعاية والدّعم، ممّا يزيدُ بالتّالي، مِن خَطَرِ انتقالِ الفيروس.

ومِن ثمّ، أشَارَتْ ديباجة التوصية رقم: **200**، صراحةً، إلى أنَّ الوَصْمَ والتمييزَ والتّهديدَ بخسارةِ الوظيفة الّتي يُعَانِي مِنها الأشخاصِ المُصَابُون بفيروس نقصِ المناعة البشريّة/الإيدز، تُشَكِّلُ حواجزَ أمام معرفةِ مَا إذا كان الشّخص مصاباً بفيروس نقصِ المناعةِ البشريّة، ممّا يزيدُ من استضعافِ العمّال أمام هذا الفيروس، ويُقوِّضُ حَقَّهُم في الحصُول على الإعاناتِ الاجتماعية.

وقد تَضَمَّنَتْ التوصية رقم:**200** جملةً من الأحكامِ الأساسيّة، ونذكُرُ من بينِها على التّوالي:

1- اشتَمَلَ البُندُ **الأوّل** من التوصية على تحديدٍ للمفاهيمِ الأساسيّة الوارِدَةِ في مضمُونِها؛ ونصّ:" **1.في مفهومِ هذه التوصية:**

أ. **تعبيرُ" فيروس نقص المناعة البشريّة "يعنِي فيروساً يُلحِقُ الضّرر بالجهاز المَنَاعِي لِجسمِ الإنسان، ويُمكِنُ الوقاية من الإصابة بالفيروس باتّخاذِ التّدابير المُناسِبة**[1]**؛**

ب. **تعبيرُ" الإيدز" يعنِي مُتَلَازِمَةُ نقصِ المناعة المُكْتَسَبْ، النَّاشِئة عن مراحلَ مُتقدِّمة من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة، والمُتَجَلِّيَة في الإصابة بالأَخْمَاجِ النَّاهِزة أو بِحَالَات السّرطانِ المُرتَبِطَة بفيروس نقصِ المناعة البشريّة، أو بالأَمْرَيْنِ مَعاً؛**

ج. **عبارةُ "الأشخاص المُصابُون بفيروسِ نقصِ المناعة البشريّة"، تعنِي الأشخاص الحامِلِينَ لفيروس نقص المناعة البشريّة؛**

---

[1] وَوَرَدَ تعريفُهُ ضِمن "**ألفباء حماية حقوق المرأة لمنظمة العمل الدولية**"، كالتّالي:" **فيروس*H.I.V.* بِحَسَبِ المُختَصَر الإنكليزي، كِنَايَةٌ عن فيروس نقص المناعة البشريّة، وهُوَ فيروسٌ يُضعِفُ نظامَ مناعةِ الجِسم، ويُؤدِّي في نهايةِ الأمرِ إلى الإيدز(مُتلازِمَة نقص المناعة المُكتَسَب)، وهُو مجموعةٌ من الحالاتِ الطِبيّة الّتي يُشَارُ إليها في غالبِ الأحيانِ بالأَخْمَاجِ الانتِهَازية وأمراضِ السّرطان".**

*I.L.O. : **ABC of women worker's rights and gender equality**, Op.cit.,**2000**, p.**158**.*

د. تعبيرُ" الوَصْمِ" يعنِي الدّلالة الاجتماعية الّتي تَتَسَبَّبُ عادةً، عِندَ رَبطِهَا بشخصٍ ما، بالتّهميشِ أو تَضَعُ عائقاً أمام التَمَتُّعِ الكامِلِ بحياةٍ اجتماعية من جانبِ الشّخص المُصاب بفيروس نقص المناعة البشريّة أو المُتأثِّر به؛

هـ. تعبيرُ" التمييز" يعنِي أيَّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ يؤدِّي إلى إبطالِ أو إعاقةِ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدامِ والمِهنة، كما يُشارُ إلى ذلك في اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958، وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958؛

و. عبارةُ" الأشخاص المُتأثِّرون" تعنِي الأشخاص الّذين تَغَيَّرَتْ حيَاتُهُم بسبَبِ فيروس نقص المناعة البشريّة أو الإيدز، نتيجةَ الأثَرِ الواسعِ الانتشارِ لِهذِهِ الجائِحَة؛

ز. عبارةُ" تكييفٍ معقولٍ" تعنِي أيَّ تعديلٍ أو تكييفٍ لِوظيفةٍ مَا أو لِمكانِ العمل، يكونُ مَعقولاً من النَّاحية العمليّة ويُتِيحُ للشَّخصِ المُصاب بفيروس نقص المناعة البشريّة أو الإيدز إمكانيّةَ الحصُول على الوظيفةِ أو المشاركةِ فيها أو التَقَدُّمِ فيها؛

ح. تعبيرُ" الاستضعافِ" يعنِي انعدامُ تكافؤ الفرص أو الاستبعادُ الاجتماعي أو البَطَالة أو العَمَالة الهَشَّة، النَّاشِئة عن عواملَ اجتماعية وثقافية وسياسيّة واقتصادية، تَجعَلُ الشّخص أكثرَ عُرضَةً للإصابَةِ بفيروس نقص المناعة البشريّة، والوُقُوعِ فَريسةَ مَرَضِ الإيدز؛

ط. تعبيرُ" مكانُ العملِ" يُشِيرُ إلى أيِّ مكانٍ يقومُ فيه العمّال بنشَاطِهِم؛

ي. تعبيرُ" العامِلِ" يُشِيرُ إلى أيِّ شخصٍ يَضْطَلِعُ بعملٍ بموجب أيَّ شكلٍ أو ترتيبٍ".

وإنّ قراءةً مُتأنيّةً لأحكامِ البندِ **الأوّلِ** أعلاه، تُمَكِّنُ مِن مُلاحظة مَدَى تَوَسُّع واضِعِي التوصية في تحدِيدِ النّطاق الشّخصي لِسَرَيَانِها؛ حيث حَدَّدَتْ **الفقرة (ي)** مِنها، المقصودَ بعبارةِ "**عامِلٍ**" لِتَشْمُلَ **كُلَّ شخصٍ يَشْغَلُ منصبَ عملٍ بـأيِّ شكلٍ أو ترتيبٍ.** ويعنِي ذلك، تمكينُ جميعِ فئاتِ العمّال– بِصَرفِ النّظر عن جِنسِهِم أو مُيُولِهِم الجِنسي أو سِنِّهِم أو عِرقِهِم...أو غيرُ ذلك معاييرِ التفرقة– من الاستفادةِ من المَزايا والأحكام المُقرّرة ضِمن نصوصِ التوصية.

فضلاً على ذلك، مَكَّنَتْ **الصّياغة المَرِنَة** الّتي اعتَمَدَهَا واضِعُو البند **الأوّل** أعلاه، جميعَ العمّال من الاستفادة من المزايا المُقرّرة **حيثما كان مكانُ أداءِ النّشاط**؛ لِتشمُلَ الأحكامُ المُقرّرة ضِمن الفقرة **(ط)** من البند **الأوّل** أعلاه، كلٌّ مِن: عمّالِ القطاع الخاص، المُوظفين الأُجراء في القطاع العُمومي، عمّال الزّراعة، عمّال البحر، عمّال المناجم، عمّال المنازل...وغيرِهِم مِن الفئات المُستضعَفَةِ، والّتي بِحُكْمِ اختلافِ موقعِ العمل وظروفِ العمل، تكونُ في عوزٍ كبيرٍ لهذه الحماية.

2– وذلك ما تُؤكِّدُهُ، صراحةً، أحكامُ البند **الثاني** من التوصية ذاتِها، والّذي وَرَدَ تحت عنوان "**النّطاق**"؛ حيث حُدِّدَ هذا الأخير على نحوٍ واسعٍ، لِيَشمُلَ فئات العمّال التّالية:

أ. جميعِ العمّال العاملين بموجبِ جميعِ الأشكالِ أو التّرتيبات وفي جميعِ أماكنِ العمل، بِمَنْ فيهِم:

1. الأشخاص الّذين يشغلُون أيَّ وظيفةٍ أو مهنةٍ؛

2. الأشخاص الخاضِعُون للتّدريب، بِمَنْ فيهِم الُمتدرِّبون والتَّلامِذة الصّناعيون؛

3.المُتطوِّعُون؛

4.الباحثُون عن عملٍ والمُتقدّمون إلى وظيفةٍ؛

5.العمّال المُسَرَّحُون والعمّال المُتَوَقِّفُون مُؤقتاً عن العمل؛

ب. كافة قطاعاتِ النّشاط الاقتصادي، بما فيها القِطاعانِ العام والخاص، والاقتصاد المُنظَّم والاقتصاد غير المُنظَّم؛

ج. القوّات المُسلّحة والخدماتُ العسكريّة.

3- وقَدْ تَضَمَّنَ البند **الثالث** من التوصية تحديداً للمبادئ العامة الّتي ينبغِي أنْ تَنْطَبِقَ على جميعِ الإجراءاتِ التي تنطوي عليها الاستجابة الوطنية لِمُواجهةِ فيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز في عالمِ العمل، وَوَرَدَتْ الإشارة إلى **مبدأ المساواة وعدم التمييز** في العديد من المرّات، ونستَدلُّ في ذلك، بالأحكامِ التّالية:

نصُّ الفقرة **03/(أ)** من التوصية على أنَّهُ ينبغِي الاعترافُ بمسألةِ التصدِّي لفيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز بِوصفِهَا تُساهِمُ في إعمالِ حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة و**المساواة بين الجنسين** للجميع، بِمَنْ فيهِم العمّال وعائلاتِهِم ومُعالُوهُم.

4- وكذلك، نصُّ الفقرة **03/(ج)** من التوصية على أنَّهُ ينبغِي ألاَّ يكُون هناك أيُّ تمييزٍ أو وَصْمٍ ضدَّ العمّال، وبصورةٍ خاصَّةٍ ضدّ البَاحِثِين عن عملٍ والمُتقدِّمين إلى وظيفةٍ، على أساس إصابَتِهِم أو شُبهَةَ إصابتِهِم بفيروس نقص المناعة البشريّة، أو على أساس أنَّهُم ينتَمُون إلى أقاليمَ من العالمِ أو شرائحَ من السّكانِ يُنظَرُ إليها على أنَّهَا شديدةُ التَعَرُّضِ للإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة أو أكثرُ استضعافاً أمامَ الإصابة بِهِ.

ومراعاةً لِحُرْمَةِ الحياة الخاصّة في أماكنِ العمل، أَوْصَتْ الفقرتين **03/(ح) و(ط)** مِن التوصية، بضرُورة تمتُّعِ العمّال وأُسَرِهِم ومُعالُوهم بحمايةِ خُصوصِيتِهِم، بما في ذلك المُحافظة على السِريّة فيما يتَّصِلُ بفيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز، لَاسِيَمَا فيما يخصُّ وَضْعَهُم الشّخصي المتعلِّق بفيروس نقص المناعة البشريّة. ويترتَّبُ على ذلك، عدمُ جوازِ مُطالبَةِ أيَّ عاملٍ الخُضُوعَ لاختبارِ كَشْفٍ عن فيروس نقص المناعة البشريّة أو الإفصاحِ عن وَضْعِهِ الصحّي بالنّسبة إلى هذا الفيروس.

5- وبعباراتٍ صريحةٍ ومباشرةٍ، خَصَّصَ البند **الرابع** من التوصية، الوارِد تحت عنوان" **السّياسات والبرامج الوطنيّة**"، الفقرات من **09** وإلى **14** منه، لِتحدِيدِ السّياسات والتّدابير الّتي ينبغِي على الدول انتِهَاجِها في مجال **التمييز وتعزيزِ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة**، وذلك بتكريسِ الإجراءاتِ والتّدابيرِ التّالية:

1.5. تعميمُ تطبيقِ اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة (1958)؛ حيث ينبغِي أنْ تنظُر الحكومات، بالتّشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل وللعمّال، في توفيرِ حمايةٍ تتساوَى مع الحماية الّتي تُوفّرها **اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة (1958)**، لِمَنعِ **التمييز القائم على أساس الإصابة أو شُبهة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة**[1].

[1] البند **الثالث**/ الفقرة **09** من التوصية رقم: **200**، أعلاه.

2.5. حمايةُ حقِّ العامِلِ في التوظيف والعمل؛ فينبغِي ألاّ تكُون الإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة أو شُبهة الإصابة بِهِ، سَبَباً يقومُ عليه التمييز، ويَحُولُ دونَ التوظيف أو الاستمرارِ في العمل أو السَّعي إلى تحقيقِ تكافؤ الفرص، تَمَشِّياً مع أحكامِ اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة**(1958)** [1].

3.5. حمايةُ العامِلِ من فُقدانِ منصبِ العمَلِ والتَّعرُضِ للمُساءلةِ التأديبية؛ حيث ينبغِي ألاَّ تكُون الإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة أو شُبهة الإصابة بهِ، سبباً لإنهاءِ الاستخ **حمايةُ حقِّ العامِلِ في التوظيف والعمل؛** دام. كما ينبغِي أنْ يَتِمَّ التّعامُلُ مع حالةِ التَغَيُّبِ المُؤقت عن العملِ جرَّاءَ المرضِ أو واجباتِ توفيرِ الرّعاية المُرتبِطة بفيروس نقص المناعة البشريّة أو الإيدز، كالتَّعامُلِ في مِثْلِ حالاتِ التَغَيُّبِ لأسبابٍ صحيّة أخرى، مع مراعاة **اتفاقية إنهاء الاستخدام (1982)**[2].

4.5. توفيرُ الحمايـة الفعليّة للعامِلِ؛ فعِندما تكُون التّدابير القائِمَة لِمُحارَبَةِ التمييز في مكانِ العمل غيرُ كافية لِتوفير الحماية الفعليّة من التمييز فيما يتعلَّق بفيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز، ينبغِي للدول الأعضاء أنْ تُكَيِّفَ هذه التّدابير أو أنْ تَتَّخِذَ تدابيرَ جديدة، وتَضْمَنَ تنفيذَهَا تنفيذاً فَعّالاً وشَفَّافاً[3].

5.5. ضمانُ حصُولِ العمّال على منصبٍ وظيفيٍّ مُوائِمٍ لِقُدُراتِهِم الجسديّة؛ إذْ لَا ينبغِي حرمانُ الأشخاصِ المُصابين بمرضٍ مُرتبِطٍ بفيروس نقص المناعة البشريّة من إمكانيّة الاستمرارِ في الاضطِلَاعِ بِعمَلِهِم مع تَكْيِيفٍ معقُولٍ حسب مُقتضَى الحالِ، ما دامُوا قادِرِينَ صحِّياً على القِيَامِ بذلك. وينبغِي تشجيعُ التّدابير الرّامية إلى إعادة توزيعِ مِثْلِ هؤلاء الأشخاص على وظائفَ مُكيّفَة بشكلٍ معقُولٍ مع قُدُراتِهِم، والبحثِ عن عملٍ آخر من خِلال التّدريب أو تسهيلِ عَوْدَتِهِم إلى العملِ، مع الأخذِ بِعَيْنِ الاعتبارِ صُكوكَ منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة ذات الصِّلة[4].

6.5. ضمانُ المساواة بيْن الجنسين واحترامُ الخُصُوصيّة الجنسيّة للعامِلِ؛ حيث ينبغِي اتّخاذُ تدابيرَ في مكانِ العملِ أو مِن خلالِهِ للحدِّ من انتقالِ فيروس نقص المناعة البشريّة وتخفِيفِ أثَرِهِ، عن طريق تشجيعِ ما يلي[5]:

أ. ضمانُ احترامِ حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة؛

ب. ضمانُ المساواة بين الجنسين وتمكينُ المرأة؛

ج. ضمانُ تدابير رامِية إلى الوِقاية من العُنفِ والتحرُّشِ في مكانِ العملِ وحَظرِهِمَا؛

---

[1] البند **الثالث**/ الفقرة **10** من التوصية رقم: **200**، أعلاه.

[2] البند **الثالث**/ الفقرة **11** من التوصية، أعلاه.

[3] البند **الثالث**/ الفقرة **12** من التوصية، أعلاه.

[4] البند **الثالث**/ الفقرة **13** من التوصية، أعلاه.

[5] البند **الثالث**/ الفقرة **14** من التوصية، أعلاه.

د. تعزيزُ المُشاركة النَّشِطَة للنّساء والرّجال على حدِّ السّواء، في الاستجابة لمسألة فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز؛

هـ. تعزيزُ مشاركةِ وتمكين جميعِ العمّال، بغضِّ النَّظَرِ عن تَوَجُهِهِم الجِنسي، ومَا إذا كانوا ينتمُون أم لا إلى مجموعةٍ مُستضعفة.

و. تعزيزُ حماية الصحّة الجنسيّة والإنجابيّة والحقوق الجنسيّة والإنجابيّة للنّساء والرّجال؛

ز. ضمانُ السِريّة الفعليّة بشأنِ البَيَانَات الشّخصية، بما في ذلك البيَانَات الطِبِيَّة.

وتضمَّنت الفقرة **20** من البند **الثالث** إقراراً صريحاً بحظرِ إقامةِ أيِّ تميزٍ ضدَّ العمّال المُصابين في الاستفادةِ من مزايا الضّمان الاجتماعي، حينما نصَّت كالتّالي:" **ينبغِي ألاَّ يكُون هناك أيُّ تمييزٍ ضدّ العمّال أو مُعاليهِم على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة أو شُبهَة الإصابة بِهِ، من حيث سُبُل الحصُول على نُظُم الضّمان الاجتماعي ونُظُم التّأمين المهنيّة، أو فيما يتعلَّق بالإعانات المُقدَّمة بموجب هذه النُظُم، بما في ذلك الرّعاية الصحيّة وإعانات العَجْزِ والوفاة والوَرَثَة**".

كمَا أَلْزَمَتْ الفقرة **22** من التوصية الدّول الأعضاء **تشجيعَ استبقاءِ الأشخاص المُصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة في العمل وتوظِيفِهِم**. وينبغِي للدّول الأعضاء أنْ تنظُر **في توسيعِ نطاق الدّعم خلالَ فتراتِ الاستخدام والبطالة**، بما في ذلك– حيثُما يقتضِي الأمر– فُرَصَ توليدِ الدّخل للأشخاص المُصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة أو الأشخاص المُتأثِّرين بفيروس نقص المناعة البشريّة أو الإيدز[1].

هذا، وتضمَّنَتْ الفقرات من **24** وإلى **29** جملةً من الأحكام الشَّرطِيَة الّتي تلتزِمُ بها الدول الأعضاء من أجلِ حمايةِ حقِّ العامِلِ أو المُتقدِّمِ إلى وظيفةٍ في الخُصُوصِيَّة والسرِيّة، ونذكُر من هذه الشّروط ما يلي:

هـ. يجبُ أنْ يكُون اختبارُ الكَشْفِ طوعياً فِعْلاً ودون أيِّ إكراهٍ.

و. حظرُ اشتراطِ إجراءِ اختبارِ الكَشْفِ عندَ التوظيفِ بالنّسبة لِجميعِ العمّال، بِمَنْ فيهِم العمّال المُهاجرون؛

ز. ينبغِي أنْ تكُون نتائجُ اختبارِ الكَشْفِ عن فيروس نقص المناعة البشريّة سريّة وألاَّ تُعرِّضَ لِلْخطَر إمكانيّة الحصُول على وظيفةٍ أو البقاءِ فيها أو الأمن الوظيفِي أو فُرَصَ التقدُّم في الوظيفة.

ح. ينبغِي ألاَّ تَطلُبَ بُلدَانُ المَنشأ أو بلدانُ العُبُورِ أو بلدانُ المَقْصَدِ من العمّال، بِمَنْ فيهِم العمّال المهاجرون والباحثُون عن عملٍ والمُتقدِّمون إلى وظيفةٍ، الإفصاحَ عن معلوماتٍ تتَّصِلُ بفيروس نقص المناعة البشريّة.

وفي سَبِيلِ إعمالِ أحكامِ التوصية رقم:**200** أعلاه، نصَّت التوصية على وُجوبِ اعتمادِ **المنهجين التّاليين:**

---

[1] ويَصِفُ الفقه الغربي التوصية رقم: **200** لعام **2010** " **المَرْجِعَ القاعدِي الّذي تستَنِدُ إليه جميع الدول لتنظيمِ عمالة الأشخاص المُصابين بالفيروس**". واستدلُّوا لتبريرِ هذا الوَصْفِ بما وَرَدَ ضِمن نصِّ الفقرة **23** من التوصية، والّتي جاء بها:" **حيثُمَا يُمكِنُ إقامةُ صِلةٍ مباشرةٍ بين مهنةٍ مَا وخَطَرِ الإصابة، ينبغِي الاعترافُ بالإيدز والإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة على أنَّه مرضٌ أو حادثٌ مِهنيٌّ، وفقاً للإجراءات والتعاريف الوطنيّة، وبالإشارة إلى توصية قائمة الأمراض المهنيّة، 2002 ، فضلاً عن معايير منظمة العمل الدولية الأخرى ذات الصِّلة**".
وَرَدَ ضِمن: صوفي بارتون نوت، (**برنامج التواصل في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز**)،موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ:**2013/04/12**:

Bartonknotts@unaids.org

1/- منهجُ التَعاوُن الدولي؛ إذ ينبغِي للدول الأعضاء أن تَتَعاوَنَ فيما بينَها، مِن خِلال اتفاقات ثنائية أو مُتعدِّدَةُ الأطراف، أو مِن خِلال مُشاركتِها في النِّظام مُتعدِّد الأطراف أو أيّ وسائلَ فعَّالة أخرى، بِغَرَضِ إنفاذِ أحكامِ هذه التوصية[1].

2/- منهجُ المُتابعة؛ حيث ينبغِي للدول الأعضاء أنْ تَضَعَ آليةً مُناسبةً أو أنْ تَسْتَخْدِمَ آليةً قائمةً لِرَصْدِ التَطوُّرات المتعلِّقة بسياستِها الوطنيّة بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز وعالمِ العمل، وإسداءِ المَشُورة بشأن اعتمادِها وتنفيذِها. كما ينبغِي للمنظمات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل وللعمّال، أنْ تكُون مُمَثّلةً على قَدَمِ المساواة في آليةِ رصدِ التَطَوُّراتِ فيما يتعلَّق بالسّياسة الوطنيّة.

وهكذا، ومِن خلالِ الطَّرح السَّابق، تتضِّحُ لِكُلِّ باحثٍ مدى الدِّقة والتفصيل الّذي تَمَيّزت بِهِ أحكامُ التوصية رقم:**200**، مِمّا يَدُلُّ على الجُهودِ والدِّراسات الميدانيّة الّتي قامَتْ بْها المنظمة الدولية للعمل من أجلِ التوصُّلِ إلى وَضْعِ مِعيارٍ دولـيٍ للعمل يُكرِّس **مبدأ المساواة وعدم التمييز القائم على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ويُشجِّعُ المساواة في الفرص والمعاملة.**

وعلى غِرَارِ التَعلِيقَات الصَّادرة في هذا الشّأن، ترى الباحثة ضرُورة الاستعْجَالِ في التَّحضِير لِمشروع اتفاقيةٍ دوليةٍ تتضمَّن ذات المبادئ، تُشكّل الإطار المرجَعِي الّذي يُلزِم الدول الأعضاء بتبنِّي سياساتٍ مُناهِضةٍ للتميز القائم على أساس الإصابة بالفيروس في جميعِ مراحل التوظيف والاستخدام، وتُعزِّز المساواة في الفرص والمعاملة بين جميعِ العمّال.

ثانياً: قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن تعزيز وتنفيذ توصية فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز وعالم العمل(2010)

ضماناً لتحقيقِ أهداف المنظمة الدولية للعمل للألفيّة الثالثة، ومِن أجلِ تعزيزِ العملِ اللّائقِ والمُنشآت المُستدامة، تَمَّ اعتمادُ قرارٍ بشأن **تعزيز وتنفيذ التوصية بشأن فيروس نُقص المناعة البشريّة والإيدز وعالم العمل (2010)** من طرفِ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية[2]؛ يدعُو فيه هذا الأخير مجلسَ إدارة المكتب الدولي للعمل إلى تَبَنّي التوجيهاتِ التّالية:

أ. اتخاذُ إجراءاتٍ ترمِي إلى تشجيعِ الجُهُود التّعاوُنِيَة مع شَتّى المنظمات الدولية في مجالِ فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز في مكانِ العمل.

---

[1] فَقَدْ أَدْرَجَ **البرلمان الناميبي** الإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة ضِمْنَ أسباب التمييز المحظُورة في التعديلات الّتي أَدْخَلَهَا على قانون العمل في عام **2007**. وتحظُر القوانين في **جزر البهاما وجنوب أفريقيا وزمبابوي وملاوي** لُجُوء أرباب العمل إلى الفحصِ الإلزاميّ للمُتقدِّمين إلى الوظائف للكَشْفِ عن الإصابة بالفيروس.

وقد اعتمدت **حكومة فيجي** قانون علاقات الاستخدام (رقم:**36**) في **02** أكتوبر **2007**، وهو يحظُر، صراحةً، التمييز في مكانِ العمل على أساس الإصابة الفعليّة أو المفترضة بفيروس نقص المناعة البشرية، ويُصنف كجريمة ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، أن يشترط للتوظيف الفرز أو الفحص الإلزامي للكشف عن الإصابة بهذا الفيروس أو الأمراض المَنقُولة جنسياً و/أو فَرْزِ المُترشّحين على أساس السّلوكيات الّتي تنطوي على مَخَاطِر.

[2] المكتب الدولي للعمل: **(قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن تعزيز وتنفيذ توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل)**، اعتمَدَهُ المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**99** ، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2010**.

ب. وَضْعُ خُطّةُ عملٍ عالمية لِبُلُوغ تنفيذٍ واسعَ النّطاق للتوصية بُغيَةَ الحدِّ من تأثيرِ فيروس نُقصِ المناعة البشريّة والإيدز في مكان العمل. وكذا، وَضْعُ خُطّةَ العملِ هذه، مع المنظمات المُمَثِّلَة لأربابِ العمل وللعمّال، مع مراعاةِ آراء برنامج الأمم المتحدة المُشترك المَعنِي بفيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز والمنظمات المُمَثِّلَة للأشخاص المُصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز...، وغير ذلك من الأطراف المَعْنِيّة.

ج. يَجِبُ على المدير العام إيلاءُ الاعتبارِ الواجبِ للتّوزِيعِ العادِلِ لِمَوَارِدِ التّعاون التّقني في المكتب فيما بيْن البلدان. ويُمكِنُ للدول الأعضاء وللمنظمات الأكثر تمثيلاً للعمّال ولأرباب العمل أنْ تطلُب المُساعدة في تنفيذِ التوصية في مجالاتٍ من قَبِيلِ المُساعدة التّقنية في وَضْعِ وتَنْفِيذِ سياساتٍ وبرامجَ وطنيّة ثُلاثيَة وتشريعاتٍ ذاتَ صلةٍ لاستِيفَاءِ مُتطلّبات هذه التوصية؛ وكذا، تقديمُ الدّعمِ وبناءُ القُدُراتِ بِهدفِ التّدريب والتّواصُلِ والرّصدِ والتّنفيذِ والتّوعِيَةِ.

د. يلتزمُ مجلس الإدارة بطلبِ تقارير مُنتَظَمَة مِن الدول الأعضاء بموجب المادة **19** من دستور المنظمة الدولية للعمل كجزءٍ مِن آلياتِ الإبلاغِ القائِمَةِ، ولاسِيَمَا الدّراسات الاستقصائيَة العامة. وينبغِي أنْ تُعِدَّ الحكومات التقارير المُتَّصِلَة بفيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز بالتّشاوُرِ مع أكثرِ المنظمات تمثيلاً لأرباب العمل وللعمّال، وأنْ تُضَمِّنَهَا تفاصيلَ عن التَقدُّم المُحرَزْ، وحيثُمَا أَمْكَنَ أمثلةً على حُسْنِ المُمَارساتِ.

هـ. يلتزمُ مجلس الإدارة بأنْ يُشَجِّعَ الدول الأعضاء على مدِّ نِطاقِ الحماية المَمِنُوحةِ بموجب المادة **01/01**.(أ) من **اتفاقية التميز في الاستخدام والمهنة (1958)**، بحيث تشمُل الحماية المَمِنُوحَة بموجب تلك الاتفاقية الوَضْعَ الحقيقِي أو المُتَصَوَّرْ فيمَا يتّصِلُ بفيروس نقص المناعة البشريّة.

وتعلّق الباحثة على مضمون **قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن تعزيز وتنفيذ توصية فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز وعالم العمل(2010)**، من حيث أنّه يمكن اعتباره بمثابة ملحق تكميلي للتوصية رقم:**200** للعام **2010**؛ إذْ جملةً من الأحكام الإجرائيّة والتّدابير العمليّة الكفيلة بتعزيز وتشجيع الدول الأعضاء وحملِهِم على تطبيق بنود التوصية رقم: **200** واحترامها.

ثالثاً: التقرير الخامس (02.أ) بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز وعالم العمل (2010)

تَضَمَّنَ جدولُ أعمالِ الدّورة **الثامنة والتسعين** للمؤتمر الدولي للعمل في عام **2009**، بنداً بشأنِ فيروس نقص المناعة البشرية /الإيدز وعالم العمل. ويُمكِنُ العَوْدَةُ في ذلك إلى عام **2007**، حينَمَا قَرَّر مجلس الإدارة في دورتِهِ رقم:**298** (مارس **2007**) إدراجَ هذا البُندِ في جدولِ أعمالِ الدّورة **الثامنة والتسعين** للمؤتمر الدولي

للعمل بِغَرَضِ إجراءِ مُناقشةٍ مُزدَوَجَةٍ تُؤدِّي إلى اعتمادِ توصيةٍ مُستقلّةٍ بشأن **فيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز وعالم العمل**[1].

واعتُبِرَ مِنَ الضَّروري اعتمادُ معيارٍ دوليٍ بشأن هذا الموضوع بُغيَةَ زيادةِ الاهتمام المُخصَّصِ لِمسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على الصّعيدين الوطني والدولي، وتشجيعُ اتخاذِ إجراءٍ مُوَحَّدٍ بين الهيئات الفاعِلَةِ الرّئيسية بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة /الإيدز، وزيادةَ تأثيرِ **مُدوّنة مُمارسات المنظمة الدولية للعمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل (2001)**[2]. وتَحضِيراً لهذه المُناقشة، أَصْدَرَ المكتب الدولي للعمل التقريرَيْن **الرّابع**(01) و**الرّابع**(02)، على التّوالي، واللّذان عُرِضَا على لُجنةِ المؤتمر المَعنيّة بفيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز، لِتَعْتَمِدَ بِدَورِهَا تقريرَهَا الخاصِّ[3]. وبناءاً على هذا الأخير، اعتمَدَ المؤتمر قرارَهُ بإدراجِ بندٍ بعنوان "فيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز وعالم العمل"، في جدولِ أعمالِ دورتِهِ العادية مِن أجلِ إجراءِ مناقشةٍ ثانيةٍ بِهَدَفِ اعتمادِ توصية خاصَّة[4].

ونظراً، لاستحالَةِ عَرْضِ جميع الرُدّود والمُناقشات الّتي تَضَمَّنَهَا التقرير التّالي بشأنِ التَّعلَيقَ على مضمُونِ التوصية رقم: **200** لعام **2010**، فإننّا سَنَكْتَفِي بالتّركيز على البعضِ مِنها، وذلك فيما يلي:

1– فيما يتعلَّق **بالمُلاحظاتِ العامّة** على مضمُون التوصية رقم: **200**، تضَارَبَتْ رُدُودُ الحكومات ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال الأكثَرَ تمثيلاً، ويُمكِنُ الإحالة بهذا الخصُوص إلى التَعليقَاتِ التّالية:

أ– رَأَتْ **الحكومة النَرْويجِيَة** أنَّ" **نِطاقَ الوثيقةِ طَمُوحٌ وشَاسِعٌ، إذْ لَا يَقتَصِرُ على الحياة المهنيّة فحسب، وإنّمَا يشمُل أيضاً، السّياسة الصحيّة**". لَكِنّها تَتَّفِقُ مَعَ الرّأيِ القائِلِ إنَّ التّنسيق والتعاون بين سياساتِ الرّعاية الصحيّة وسياساتِ العمل أَمْرَانِ قَيِّمَانِ. لِذلك، فهِيَ تُبرِزُ أهميّة اعتمادِ كلُّ بلدٍ لسياساتٍ مُناسبة لحالتِهِ. وتُسَلِّمُ الحكومة بأهميّة ضمانِ إطارٍ مَتِينٍ لِحماية فئاتِ العمّال المُستضعَفَةِ، مِثلِ العمّال المُصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة، وبِأنَّ **جميعَ الفئات المُستضعَفَة ينبغِي أنْ تتمتَّع بالحماية ذاتها(في حالات المرضِ والإعاقةِ... وما إلى ذلك)**. وهِيَ لا تَرَى في التوصية ما ينصُّ على ذلك.

ب– ويتفق التّعليقُ أعلاه، مع التّعليقِ الصَّادرِ عن **إتحاد أرباب العمل** في **فلندا**؛ حيث اعتَبَرَتْ **أنَّ التَصَدِّي لمرضٍ واحدٍ أمرٌ غيرُ مقبولٍ تماماً، بما أنَّهُ قدْ يُفضِي إلى مُمارسة تمييزٍ إزاءَ الأمراضِ الأخرى**

---

[1] المكتب الدولي للعمل: **(تاريخ دورة المؤتمر الدولي للعمل ومكان انعِقادِها وجدول أعمالِها)**، جدول أعمال دورة المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية رقم:**98**، مجلس الإدارة ، جنيف، مارس **2007**، الوثيقة رقم: ***(G.B.298/2)***.

[2] المكتب الدولي للعمل: **(مَحَاضِرْ أعمال الدورة رقم:298)**، مجلس الإدارة ، جنيف، مارس **2007**، الوثيقة رقم: ***(G.B.298/P.V.)***.

[3] المكتب الدولي للعمل: **(التقرير الخامس (02.أ) بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز وعالم العمل)**، البند **الخامس** من جدول أعمال المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى، جنيف، **2010**.

[4] وأثناءَ إعدادِ هذا التقرير، تَلَقَّى المكتب رُدُوداً مِن حكوماتِ الدول الأعضاء البَالِغَةِ **31** دولة التّالية، وأفَادَتْ جميعُ الحكومات أنَّ رُدُودَهَا صِيغَتْ بَعْدَ التشاوُرِ مع منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال. وأدْرَجَتْ بعضُ الحكومات في رُدُودِها آراءَ هذه المنظمات بشأن نقاطٍ مُعيّنةٍ، فيما أُرْسِلَتْ مُلاحظات منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال بشكلٍ مُنفصِلٍ. وفي بعضِ الحالاتِ، تَلَقَّى المكتب الرُّدُودَ مباشرةً من هذه المنظمات. ويتعلّق الأمر بالدول التّالية: الأرجنتين، الأردن، أستراليا، بربادوس، البرتغال، بلجيكا، بليز، بنما، بوركينافاسو، بولندا، الجمهورية التشيكية، الجمهورية الدومينيكية، جنوب أفريقيا، الدانمرك، السويد، سويسرا، فنلندا، كندا، لاتفيا، مصر، المغرب، المكسيك، المملكة المتحدة، موريشيوس، النرويج، النمسا، نيوزيلندا، هولندا، الولايات المتحدة، اليابان، اليونان.

ومُعاملتِها معاملةٌ غير متساويةٍ. وتَسَاءَلَ **اتحاد أرباب العمل**، على وَجْهِ التّحديدِ، عن مسؤولية أرباب العمل ومكان العمل في الحالاتِ الّتي لا يَتَسَبَّبُ فيها مكانُ العملِ بأيِّ جزءٍ في ذلك المرض وما ينجُمُ عنه مِن مشاكِل.

ج- أيَّدَ المؤتمر الأيرلندي لنقابات العمال، من جهتِهِ، بالكامِلِ، توصياتِ الاتحاد الدولي لنقابات العمّال وتعليقاتِهِ. وأشَارَ المؤتمر إلى **أنَّ بعضُ الفئات قدْ تكُون أكثرَ عرضَةً للعَدْوَى والتأثُّر بسببِ الافتِقَارِ إلى وَضْعٍ قانوني أو نقصِ حماية حقوق الإنسان الخاصَّة بها. وتشمُلُ هذه الفئات النّساء والأطفال والأقليّات والسّكان الأصليين والفُقراء والعمّال المُهاجرين واللّاجئين والعامِلِين في تجارةِ الجِنسِ ومُتَعَاطِي المُخدِّرَاتِ والرّجال الّذين يُمارِسُونَ الجِنس مع الرّجال والسُّجناء**. وبُغْيَةَ حمايةِ حقوق الإنسان لِهذه الفئات، دَعَا المجلسُ إلى **أنْ يَعترِفَ المِعْيَارُ بالفئاتِ المُستهدَفَةِ والمُستضعَفَة، ويَذْكُرُهَا بأسمائِها، وأنْ يُشجِّعَ الأُطُر السّياسية القانونية الدّاعِمَة الّتي تَبَيِّنُ كيفية التَصدّي لِخُصُوصِيَة الفئات المُستهدَفَة.**

د- بينَمَا عَلَّقَتْ بعضُ **منظماتِ العمّال** على ضُعْفِ الصِّياغة المُعتَمَدة؛ حيث اعتَبَرَ **المجلس النيوزلندي لنقابات العمّال** بأنَّ صِيغَةَ التوصية، وإنْ كانَتْ غيرُ مُلزِمَة قانوناً، **لا بُدَّ مِن أنْ تكُون قَوِيَّةً بِمَا يكفِي لِدَعْمِ الامتِثَالِ وتحقيقِ التَغْيير الّلازم والمَنشُودِ. وأنَّهُ ينبغِي عَدَمُ تخفيفِ الصِّيغَة**. بَيْنَمَا اقتَرَحَ **إتحاد عمّال جنوب أفريقيا**، مُطلقاً، **تَبَنِّي اتفاقيةً دوليةً بَدَلاً مِن التوصية**[1].

2- فيمَا يَتَعَلَّق **بِنطاقِ** التوصية رقم: **200**، تَضَارَبَتْ، كذلك، رُدُودُ الحكومات ومنظماتِ أرباب العمل ومنظمات العمّال الأكثرَ تمثيلاً، ويُمكِنُ الاستِدْلَالُ بالتَّعليقات التّالية:

أ- أَوْصَتْ **الحكومة الأسترالية** بإدراجِ تعبيرِ" **المُتطوِّعُون**" في **الفقرة الفرعية(أ)**. كما يُقصَدُ بعبارةِ "**الأشخاص في التّدريب المهنيّ**" في السِّياقِ الأسترالي، عادةً، **المُوظّفون الّذين يَدرُسُون لِتَعَلُّمِ مهنةٍ ولَيْسَ لاكتسابِ مُؤهِّلاتٍ مِهنيّة**، لذلك ، ينبغِي تعديلُ هذا المَفهومِ بحيث يشمُل **أيَّ مُتدرِّبٍ**.

ب- بينَمَا عَلَّقَتْ **الحكومة الدانمركية** بالقَوْلِ:" **يَنْبَغِي أنْ تُغطِيَّ التوصية العمّال على أَوسَعِ نطاقٍ مُمكنٍ، لَكِنّ مُهمّةَ تعريفِ العمّال الّذين تَنْطَبِق عليهِم السّياسة المُعتمَدَة عَمَلاً بالتوصية ينبغِي أنْ تُترَك للقوانين والمُمارسات الوطنيّة**". وتَرَى الجِهة نفسُها، **ضرُورة بَحْثِ مسألةِ المساواة فيمَا يَتَّصِلُ بالوَضْعِ الصحّي ومكافحةِ التمييز على أساسِ الوضعِ الصحّي.**

---

[1] وكان رَدُّ **المكتب الدولي للعمل** على هذه التَّعليقات، كالتّالي:" **يُفِيدُ عددٌ من التَّعليقات، سواء العامّة أمْ تِلك المُتعلّقة بأحكامٍ مُحدَّدةٍ، بإمكانيّة وُجُودُ تناقُضٍ بيْن أحكامِ السِريّة الّتي تنصُّ على عَدَمِ اشتِرَاطِ اختباراتِ الكَشْفِ عن فيروس نقص المناعة البشريّة أو الإفصاح عن الوَضْعِ من حيث الإصابَة بِهِ لأغراضِ التَوظيف، والأحكامُ المتعلّقة بضرُورة عَدَمُ التمييز وتوفيرُ العلاج والرّعاية والدّعم إذا ما تَبَيَّنَ أو اشتُبِه أنَّ شخصاً مَا مُصابٌ بفيروس نقص المناعة البشريّة أو يُعَانِي مرضَ الإيدز. غَيْرَ أنَّ النَصَّ يَتَصَدَّى في الواقعِ لِلْحالتَيْنِ، بِمَا أنَّ عَدْوَى الفيروس والإصابة بالإيدز، غالباً ما تنكَشِفُ نتيجةً لِتدَهوُرِ الحالة الصحيّة، أو عندما يُقرّر الشَخص التماسَ العِلاج في حالةٍ لا يُمكن فيها الحفاظُ على السِريّة**".

وفي هذا السّياق، يُلاحِظُ المكتب أنَّ:" **تشجيعُ النّاس على معرفةِ وضعِهم من حيث الإصابة بالفيروس، واتخاذِ الإجراءات الّلازمة طَوْعاً ، لَيْسَ كإجبارِهِم على الكَشْفِ عنه، لا سِيمَا في الحالات الّتي يُمكِنُ أنْ يُؤدِّي فيها الاختبارُ أو الإفصاحُ القَسْرِيَانِ إلى فُقدانِ الفَرْدِ مَوْرِدَ رِزْقِهِ، ورُبَّمَا إمكانيّة الوُصُول إلى الخدمات الصحيّة**".

المكتب الدولي للعمل: **(التقرير الخامس (02.أ) بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز وعالم العمل)**، مرجع سابق، ص.**07**.

جـ- وانْحَصَرَتْ غالبية الرُدّودِ الصّادرة عن منظمات أرباب العمل في **بحثِ صياغةِ الاتفاقيـة المُتعلّقـة بإدماجِ العمّال المُتقدّمِين لِوظيفةٍ أو غيرِهِم من البَاحثِينَ عن عملٍ**، بِحُجَّةِ أنَّ ذلك سَوْفَ **يُرَتِّبُ مسؤولية رب العمل على أشخاص من المفرُوضِ أنْ ترعاهُم الحكومة ولَيْسَ ربَ العمل.**

د- رَأَتْ منظمة العمّال المَمَثِّلَة لِدولةِ **الأرجنتين**، مِن جِهَتِهَا، أنَّه ينبغِي الاستعاضةُ عن **الفقرة 02.**(أ)**.04** بما يلي:"**العمّال المُسرّحون جُزئياً والأشخاصُ الّذين هُمْ بِلَا عملٍ بصفةٍ مُؤقتةٍ**".

هـ- واعتَبَرَتْ منظمات العمّال المُمَثِّلَة للعديد من الدول الأعضاء[1]، أنَّ التعريف المُقترح في "**النّطاق**" لا يتضمَّن عدداً من الترتيبات الوَسِيطَة، **كالعملِ جُزئياً لِلحسابِ الخاصّ**، والترتيباتِ الّتي تُتِيحُ للأشخاص العاطِلِين عنِ العمل مُمارسة مِهنةٍ في أماكنِ العمل دون الحصُولِ على وَضْعِ العمّال القانوني. كما تَرَى هذه الأخيرة، أنَّهُ **ينبغِي أنْ يشمُل النّطاق، أيضاً، العمّالَ السّاعِينَ إلى الهجرة للعمل دون أنْ يكونُوا قدْ دَخَلُوا بَعْدُ في علاقةِ استخدامٍ مع رب عملٍ بِعَيْنِه.**

و- أَصَرَّتْ منظمة العمّال المُمَثِّلَة لِدولة **هولندا**، مِن جِهَتِهَا، على ضرُورة تبنِّي نصُوص التوصية المَعنيّة بالمُناقشة، ضِمن فقرتِها **الثّانيـة** إشارةً مُحدَّدةً إلى **القطـاع البَحْـري وقطـاعِ النّقـل** باعتبارِهما يُمثِّلانِ فئتيْن مُعرّضَتيْن لِخطرٍ شديدٍ. وتقترِحُ، أيضاً، أنْ تتضمّن الفقرة **02.**(أ)**.02** "**التّلاميذ الصّناعيين**".

ز- ورَأَى **إتحاد العمّال البرتغالي** ضرُورة **تعريفِ علاقةَ العمل** لِتحدِيدِ المسؤوليات والنِّطاق[2].

3- أمّا فيما يتعلّق **بـالجزء الثالث (الفقـرات مـن 09 وإلـى 14)** مـن التوصـية رقـم: **200**، الـوارِدِ تحـت عنوان:"**المبادئ العامـة (التمييز وتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المُعاملـة)**"، فقد تَضَارَبَتْ، كذلك، رُدُودُ الحكومات ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال الأكثرَ تمثيلاً، ويُمكِن الاستِدْلَالُ بالتّعليقات التّالية:

أ- دَعَّمَتْ **الجمهورية التشيكية** إدراجَ عبارةَ" **حمايةٍ مُمَاثِلَةٍ**" في الإشارة إلى الاتفاقية رقم **:111** في الفقرة **.09**

ب- واقتَرَحَتْ **الجمهوريـة الدومينيكيـة** أنْ تُضَـافَ في الفقرة **09** عبارة "**(و) المجتمـع المـدني**" بعدَ "**منظمات أرباب العمل والعمّال**". وفي الفقرة **10** يُستعَاضُ عن عبارة "**ينبغِي ألاّ تكُونَ ... سَبَباً يحُول**" بِعبارةِ "**ينبغِي ألاّ تكُونَ ... شَرطاً يُؤخَذُ بِعَيْنِ الاعتبارِ لأغراضِ التَوظيف**". وفي الفقرة **11**،

---

[1] ويتعلّقُ الأمر بالدول التّالية: بلجيكا، بلغاريا، الدانمارك، فيجي، فرنسا، هولندا، بيرو، بولندا، إسبانيا، سوزيلندا، المملكة المتحدة، جنوب أفريقيا.

[2] وكان رَدُّ **المكتب الدولي للعمل** على هذه التّعليقات، كالتّالي:" **المقصُودُ بهذا الفرعِ تغطيَةَ جميعِ أشكالِ العمالـة والعلاقات المهنيّة، وقدْ قبِل جميع المُجيبين بهذا الأمر. ويبدُو التعديلُ المُقتَرَحُ مِن جانبِ مجموعةٍ مِن منظمات العمّال على الفقرة 02.(أ) أكثرَ شمولاً، لِذا فقدْ أُبقِيَّ عليه...وقَدْ أُضِيفَتْ لأغراضِ التّوضِيح إشارةٌ في الفقرة 02.(أ).02 إلى جميعِ أشكالِ التّدريب. وأُضِيفَتْ أيضاً، إشارةٌ" إلى المُتطوّعين، إذْ يبدُو أنّهُمْ غير مُنْطَوِينَ تحت أيٍّ من المعاييرالمُتّصلة بالعمالة**".

وبخصُوصِ **الإشارة إلى مِهَنٍ مُعيّنَة**، جاء رَدُّ المكتب، كالتّالي:" ...**فقدْ اتَّفَقَ في هذه المُناقشة بصفةٍ عامةٍ، على تَجَنُّبِ تسمِيَةِ فئاتٍ مُحدَّدة كَيْ لا تُسْتَبْعَدَ فئاتٌ أخرى ضِمناً، مَا لَمْ تُوجدُ أسبابٌ مُحدَّدةٌ لِتسمِيَتِهَا. والسَّبَبُ في إدراجِ القُوات المُسلّحةِ والخَدَمَاتِ العسكريّة في التقرير واعتمادُ ذلك من قِبَلِ المؤتمر في عام 2009 ، هُوَ أنَّ تلك الفئات ، غالباً، ما تُستَبْعَدُ تحدِيداً من تشريعاتِ العملِ الوطنيّة ومِن بعضِ معايير العمل الدولية، ولِذا استُنْسِبَ ذِكرُها لِهذا السَّبَبْ تَحدِيداً... ويبدُو واضحاً من السّياق أنَّ العاملين في مجالِ الجِنسِ مشمولُون بالتوصية، سواءَ مِنهُمْ العامِلُون في القطاع المُنظَّمِ أو غير المُنَظَّم في بلدٍ مَا. كما أنَّ القطاع البحري وقطاع النّقل مشمُولان ضِمناً، على غِرَارِ جميعِ المِهَنِ الأخرى، بِمَنْ في ذلك مثلاً، العامِلُون في الرّعاية الصحيّة المُعرّضُونَ أيضاً، لِخَطَرٍ شديدٍ في هذا السّياق**".

المكتب الدولي للعمل: **(التقرير الخامس (02.أ) بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز وعالم العمل)**، مرجع سابق، ص**.14**.

تَبْدَأ بَعْدَ السَّطْرِ الأوَّلِ، فقرةٌ جديدةٌ رقم: **12**، تُستَهَلُّ بعبارةِ " **وينبغِي أنْ يَتِمَّ التّعامُلُ مع التَّغَيُبِ المُؤقت...** ". وتُدرَجُ بعدَ عبارةِ "**واجباتِ توفيرِ الرّعايةِ المُرتبِطة بفيروس نقص المناعة البشريّة أو الإيدز**" عبارةَ "**إلى مُعالِي العمّال**". وتُدرج بَعْدَ عبارةِ "**رقم: 158**" عبارةُ "**كمَا تُعامِلُ سياسةُ المُنشأة حالاتَ التَغَيُّبِ لأسبابٍ صحيّة أخرى**". وفي الفقرة **12** تُضَافُ عبارةُ "**وينبغِي أنْ يلتمِسَ أرباب العمل توجيهاتٍ من الجهاتِ المُختصَّة، وأنْ يكفُلُوا تنفيذَهَا الفعّال والشَّفَّاف**"

ويُستعَاضُ عَنِ الفقرة **13** بما يلي: "**وفِي حالِ تعذَّرَ على العامِلِ، بِسَبَبِ وَضعِهِ من حيث فيروس نقص المناعة البشريّة، مُواصلةَ أداءِ المَهامِ ذاتِها، ينبغِي تشجيعُ اعتمادِ تدابيرِ لتيسِيرِ إعادةِ النّشرِ و/أو تِغْيِيرِ أوقاتِ الدّوامِ في مكانِ العمل ذاتِه. وينبغِي اتخاذُ التّدابير اللّازمة لتزويدِ العامِلِ بتدريبٍ إضافيٍّ، لِمُساعدَتِهِ على إيجادِ وظيفةٍ أخرى في مكانِ العملِ ذاتِه، مع مراعاةِ مُتطلّباتِ صكوك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة ذات الصِّلة**". وفي الفقرة **14**، ينبغِي إضافةُ الإشارةِ إلى **العنف الجنساني** في **الفقرة الفرعيّة(ب)**، وإضافةُ "**المنظمات الحكومية وغير الحكومية**" في **الفقرة الفرعيّة(ج)**.

ج- اقتَرَحَتْ **الحكومة اليونانية**، من جهتِهَا، أنْ تُحذَفَ مِن الفقرات **10،09** و **11** أعلاه، عبارةَ "**الإصابةِ أو شُبهَةَ الإصابةِ**" تَجَنُّباً لِإساءةِ استغلالِ هذا الحُكْمِ مِن قِبَلِ أفرادٍ مَعنِيينَ من جميعِ الجوانب. فَلَا وُجُود لأيّ صكٍّ آخرَ مُتعلِّقٍ بمكافحةِ التمييز يُشِيرُ إلى"شُبْهة الإصابة". ويُستَعَاضُ في الفقرة **14.(ب)** عن عبارة "**العنف والتحرّش في مكانِ العمل**" بعبارةِ "**جميعِ ضُرُوبِ العُنفِ والتمييز المباشرِ وغير المباشرِ على أساس الجنس والتحرّش الجنسي في مكانِ العمل**".

د- واقتَرَحَتْ **الحكومة المكسيكيّة**، أيضاً، أنْ تُضَافَ في نِهايةِ الفقرة **10** عبارةُ "**أو فُرَصِهِ المُتساوية مَعَ غيرِهِ في الحُصُولِ على ترقِيّة**". وتُضَافُ في الفقرة **13** الإشارةُ **إلى حقِّ الحُصُول على ترقِيةٍ والوُصُول إلى برامجِ إعادةِ التّأهيل** بالنّسبة إلى العمّال الحامِلِين للإيدز والمُصابين بالفِعْلِ بِعَجْزٍ جُزئيٍّ بُغْيَةَ إتاحةِ إعادة إدماجِهِم في العمل.

هـ- رَأَى **اتحاد عمّال جنوب أفريقيا**، مِن جِهَتِهِ، أنَّ استخدَامَ كلمةَ "**الشُّبهة**" قَدْ يَشَكِّلُ إدِّعَاءاً على العامِلِ، وعَبَّرَ أعضاؤه عن رغبتِهِم في ألاّ تُرَوِّجَ منظمة العمل الدولية لهذا النَّوعِ مِنَ الكلِمَات، لاسِيَمَا أنَّ العمّال يتعرّضُونَ لِلوَصْمِ بالفِعْلِ. لذلك اقتَرَحَ النصُّ التّالي للفقرة **10**: "ينبغِي **ألاَّ يكُون وضعُ الشّخص من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة سبباً يحُولُ دونَ توظيفِهِ أو استمرَارِهِ في عَمَلِه**". ويُستعَاضُ عن الفقرة **11** بالصّيغة التّالية:" **ينبغِي ألاَّ يكُون وضعُ شخصٍ من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية سَبَباً لإنهاءِ الاستخدامِ. وينبغِي التّعامُلُ مع حالاتِ التَغَيُّبِ المُؤقت عن العمل جرَّاءَ المرضِ أو واجباتِ توفير الرّعاية المُرتبِطة بفيروس نقص المناعة البشريّة أو الإيدز، كالتّعامُلِ مع حالاتِ التَغَيُّبِ لأسبابٍ صِحيّة أخرى، مع مراعاةِ اتفاقية إنهاء الاستخدام، رقم:158 لعام 1982**"[1].

---

[1] وكانَ رَدُّ **المكتب الدولي للعمل** على هذه التّعليقات، كالتّالي:" **وبخصُوصِ الفقرة 09، شُرِحَ في التقرير السّابق أنَّ الصِّيغة الّتي اعتمَدَها المؤتمر في 2009، تُتِيحُ مُستوى حماية أدنَى من ذلك المنصُوصِ عليه في الفقرة 01.01.(أ) من الاتفاقية رقم:111. وفي حين لا تزالُ الآراءُ مُنقَسِمةً بشأنِ الصِّيغة السَّليمة، تُؤيِّدُ أغلبية الرُّدُود الوارِدَة الرُّجوعَ إلى الصِّيغة السّابقة. ويتجاوزُ اقتراحُ مجموعةٍ من منظمات العمّال بعضَ الشّيء ما نصَّت عليه الاتفاقية رقم:**

وقد يُعقِّب القارئ لمختلف الآراء والرّدود الواردة أعلاه، غياب إشارة إلى مواقف أطراف الإنتاج للدول النّامية، وبالخصوص الدول العربيّة؛ حيث تنوّه الباحثة في هذا الشّأن، إلى أنّ السّبب الأساسيّ مرجعه عدم التزام هذه الدول بإرسال ردودها وتقاريرها في المواعيد القانونية المنتظمة، ومنه، يكتفي المكتب الدولي للعمل بإيراد، فقط، الردود والخلاصات ليُقدّمها خلال الدورة المقبلة للمؤتمر الدولي للعمل.

ويتضّح من الرّدود والتعليقات الواردة أعلاه، وجود شبه إجماعٍ بين أطراف الإنتاج الثلاث مختلف الدول بشأن مسألة تبنّي اتفاقية دولية شاملة تعالج حقوق الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ووَضعهم في أماكن عملهم. وتعترف هذه الأخيرة بضرورة إحلال مبدأ المساواة وعدم التمييز بين هؤلاء وغيرهم من العمّال الأصحّاء. وندّدت بذلك أغلب التعليقات والرّدود بضرورة تديد نطاق تطبيق التوصية من النّاحيتين الشّخصية والموضوعيّة على نحوٍ واسعٍ ودقيقٍ حتّى يسهل تحديد المسؤوليّات والأشخاص المشمولين بالحماية.

الفرع الثاني:

التّدابير الإجرائيّة المتعلّقة بحماية العمّال المُصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز

دعماً للطَّرح أعلاه، ينبغِي الإشارة بشكلٍ مُختصرٍ إلى نشاطِ المنظمة الدولية للعمل الخاصِّ بتطبيقِ أحكامِ التوصية رقم: **200** ، أعلاه. إذْ يُعدّ **برنامج المنظمة الدولية للعمل الخاصّ** "**بالايدز**" أُولَى استراتيجياتِ المنظمة بهذا الخصُوص، وهُوِ برنـامجُ تعـاونٍ تقنـيٍّ يُوَفِّرُ الـدّعمَ للبلدانِ مـن أجـلِ تطـويرٍ واعتمـادِ آلِيَـةَ تطـوير فاعِلَـةٍ للسّياسـات والبـرامِجِ المُرتبطـة بفيـروس نقـص المناعـة البشـريّة فـي عـالم العمـل، وذلـك وفقـاً **لمُدوّنَـة مُمارسـات المنظمة الدولية للعمل بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة وعالم العمل** لسنة **2001**. وكذا، التوصية رقم: **200** لسـنة **2010**، المذكورتَيْن أعـلاه، وبِغايَـةِ تعزيـزِ حمايـة حقـوق الإنسـان والحريّـات الأساسـيّة والمسـاواة بـين الجنسيين وفئات العمّال المُختلفة.

ويتَجَلّى الهدفُ الأسمَى لبرنامجِ المنظمة الخاصّ بالايدز، في القضـاءِ علـى التمييزِ المُرتبطِ بفيروس نقص المناعة البشريّة في أماكن العمل، والقضاءُ على الإصاباتِ الجديدةِ في صفُوفِ العمّال[1].

---

111. بناءاً عليه، أُدْمِجَ النصُّ السّابقُ في المشروعِ الجديدِ على نحوِ ما اقتَرَحَتْهُ حكومَتَا "هولندا" و"الولايات المتحدة الأمريكية"، وأُعِيدَتْ صياغَتَهُ بحيث يتماشَى هذا الحُكم على نحوٍ أَوْثَقْ مع لُغة اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم:111 لعام 1958".

المكتب الدولي للعمل: **(التقرير الخامس (02.أ) بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز وعالم العمل)**، مرجع سابق، ص.**19**.

[1] يقودُ **برنامج الأمم المتحدة المُشترك المعنِي بفيروس نقص المناعة البشريّة**، ويُلهِم العالم لتحقيقِ رؤيتَهُ المُشتركَة المُتمثِّلَة في الوصُولِ إلى صِفْرٍ في الإصاباتِ الجديدةِ بالفيروس والوَفَيَاتِ النّاجمةِ عنِ المرضِ، ودون تمييزٍ. وشعارُ البرنامج: "**لَا إصاباتٍ، لَا تمييزٍ، لَا وَفَيَاتٍ**".

ويُوَحِّدُ **برنامج الأمم المتحدة المُشترك المعنِي بفيروس نقص المناعة البشريّة**، جُهُودَ **إحدى عشرة (11)** وكالةً أَمَمِيّةً، هِيَّ: **المُفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لشؤون اللّاجئين، واليونيسيف، وبرنامج الأغذية العالمي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسّكان، ومكتب الأمم المتحدة المعنِي بالمخدّرات والجريمة، ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، ومنظمة الصحّة العالمية والبنك الدولي**. ويتعاوَنُ بشكلٍ وثيقٍ مع الشُّركاء العالميين والوطنيّين لِتحقيقِ أفضلِ النتائجِ في مُواجهةِ "الإيدز".

صوفي بارتون نوت، **(برنامج التّواصُل في برنامج الأمم المتحدة المُشترك المعنِي بفيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز)**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ:**2013/04/12** :

Bartonknotts@unaids.org

ويُركِّزُ البرنامج على الأبحاثِ وخدماتِ الاستشارةِ، وحَشْدِ وتقويَةِ قُدُراتِ الهيئات المُكوَّنة من أجلِ القيام بأنشطةٍ ذات صِلَةٍ بفيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز؛ وذلك، من خِلال اعتماد مُقاربة تهدِف إلى إرساءِ أُطُرِ سياسيةٍ مُلائمةٍ لاستجابةٍ شامِلةٍ، وتأمينِ الدّعم التّقنِي للشُّركاء الثّلاثَة وأصحابِ المصلحةِ الآخرين، والوِقاية، وإدارة أَثَرِ فيروس نقص المناعة البشريّة في أماكن العمل، وفي القطاعات الأكثر خُطُورةً، بالإضافة، إلى المُساهمةِ في الحدِّ من الوَصْمَةِ والتمييزِ من خِلال تَدَخُّلَاتٍ في مكانِ العمل[1].

وخِلالَ الدورة رقم:**102** للمؤتمر الدولي للعمل المُنعَقِدَة بتاريخ **21** ديسمبر **2013**، أَطْلَقَ المدير العام للمنظمة الدولية للعمل والمدير التنفيذِي لِبرنامَج الأمم المتحدة المُشترك المعنِي بفيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز، برنامجاً جديداً لإجراءِ اختباراتٍ سريّةٍ وطَوْعِيَة لفيروس نقص المناعة البشريّة على **خمسة(05)** ملايين عاملٍ في جميع أنحاءِ العالم بِحُلُولِ عام **2015**[2].

ويَضمَنُ البرنامجُ إحالةَ الأشخاصِ الّذين تكُونُ نتيجة اختبارِهِم إيجابِيَةً، إلى خدماتِ رِعايَةٍ ودَعْمٍ خاصَّةٍ بالفيروس، والعلاجُ إذا لَزِمَ الأمرُ. وقَالَ السيّد "**ميشيل سيديبي**"، المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة المُشترك المعنِي بفيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز، في هذا المَقَامْ: "**إذَا احتَضَنَتْ أماكنُ العملِ هذِهِ المُبادرة الجدِيدَة فسَيُصْبِحُ ذلك أَحَدَ أهمِّ التطوُّراتِ الّتي شَهِدْنَاهَا في توسِيعِ فُرَصِ الحصُول على اختبارِ فيروس نقص المناعة البشريّة ضِمن بيئةٍ صحيّةٍ ومساعِدة وُصُولاً إلى الدَّعْمِ المُستمرِّ بِمَا في ذلك العِلاج**"[3].

إنَّ مُبادرةَ المَشُورَة والفَحْص الطَوْعِي في مكانِ العمل، جُزْءٌ مِنَ الجُهُودِ الّتي تَبذُلُها المنظمة الدولية للعمل لتحقيقِ الهدفِ رقم: **06** من الأهداف الإنمائيّة للألفيّة، والهدفُ العالمي الفرعِي المُتمثِّلِ في تَمْكينِ **15 مليون** شخصاً يحمِلُونَ فيروس نقص المناعة البشريّة، من الحُصُولِ على علاجٍ مُضَادٍ لِلفيرُوسَاتِ القَهْقَرِيّة ومُنقِذٍ لِلحياةِ بحلولِ عام **2015**، وكَذا، لِمَا وَرَدَ في **الإعلان الأساسيّ للجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز** لعام **2011**.

وجَاءَ عل لِسانِ المدير العام للمنظمة الدولية للعمل بهذا الخصُوص:"**عَلَيْنَا أنْ نَعْمَلَ مَعاً لتحقيقِ هذا الهَدَفِ كَيْ تُصبِحَ جميعُ أماكنِ العملِ خَالِيَةً مِن الوَصْمَةِ والتمييز**"[4].

وتَتْبَنِي مُبادرةُ المَشُورَةِ والفَحْصِ الطَّوْعِي في مكانِ العملِ على توصيةِ المنظمة الدولية للعمل رقم: **200** بشأن **فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز وعالمِ العمل**، لِضمانِ بيئةَ عملٍ آمنةٍ وصحيّةٍ خَالِيَةً مِنَ الوَصْمَةِ

---

[1] ويُمكِنُ تحديدُ الشُّركاء الرّئيسِيين للمنظمة، فيما يتعلّق بِبَرنامَج حمايةِ ودعمِ العمّال المُصابين بمرضِ "الإيدز"، أساساً، في الأطرافِ الآتية: **أ– النقابات العمّالية؛ ب– أرباب العمل؛ ج– الحكومات؛ د– الشُّركاء الخارجِيِّين**، مِثلَ: وزارة الصحّة ، وزارة الشّؤون الاجتماعية ، وزارة السّياحة ،المجتمع المدني والمُؤسّسات الأكاديمية...وغيرها.

[2] يقُولُ "**غاي رايدر**"، المدير العام للمنظمة الدولية للعمل: "**تُريدُ الاستفادة من إمكانيَاتِ منظمة العمل الدولية في حَشْدِ وتشجيعِ خمسة ملايين عامِلٍ من النّساء والرّجال على إجراءِ اختباراتٍ طَوْعِيّة لفيروس نقص المناعة البشريّة بِحُلُولِ عام 2015**". ودَعَا كافةَ وزاراتِ العملِ ومنظمات أرباب العمل والعمّال، إلى توحيدِ الجُهُودِ وتحويلِ هذا الهدفِ إلى واقعٍ ملمُوسٍ. وأضَافَ قائلاً: "**لَقَدْ بَدَأَ العَدُّ التّنَازُلِيّ لعامِ 2015، دَعُونَا لا نُضَيِّعُ أيَّ يومٍ!**".
المكتب الدولي للعمل:(**أعمال الدورة: 102 للمؤتمر الدولي للعمل**)، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2013/04/12** :
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/WCMS_215284/lang--ar/index.htm

[3] المرجع نفسه.

[4] المرجع نفسه.

والتَمييزِ. وتُعزِّزُ الهيئات الثُّلاثية المُكَنَّة للمنظمة (الحكومات، أرباب العمل والعمال) الشّراكات القائمَة لِضمانِ حصُول العمّال وأَسَرهِم ومُجتمَعَاتِهِم المَحليّة على الفَحْصِ والعلاجِ. ويَدْعَمُ جُهُودَهَا المكتب الدولي للعمل، وأُسرةَ الأمم المتحدة، وشُركاء التنميّة، والبرامج الوطنيّة المَعْنيّة بالإيدز، وشَبَكَاتُ المُتَعَايِشِينَ مع فيروسِ نقص المناعة البشريّة.

ويَجْدُرُ بالباحثة في نهايةِ المَطَافِ، التّنويهُ والتَذكيرُ بأنَّ مسألةَ حظرِ التمييز اتجاه الأشخاص المُصابين بالإيدز في التوظيف والاستخدام، قد شَكَّلَتْ أَحَدَ المحاورِ الأساسيّة والمواضيعِ الجديرة بالمُعالجة على المستويَيْن الدولي، وكذا الوطني، منذ بداية الألفيّة الثالثة؛ فإلى جانبِ المعاييرِ الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، والمذكورة أعلاه، تَضَمَّنَتْ العديدُ من الصُّكُوكِ والمواثيقِ الصَّادرةِ على المستوى الدولي إقراراً صريحاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل، بالنّسبة لهذه الفئة من العمّال. ونُؤَيِّدُ قَوْلَنَا هذا بِجُملَةٍ من الأمثلةِ الدّالة، كالآتي:

أ. تنصُّ"**المبادئ التّوجيهيَة الدولية حول الإيدز وحقوق الإنسان**"، الصّادرة عن كلٍّ من برنامج الأمم المتحدة للإيدز والمفوضيّة السّامية لِحقوقِ الإنسان، والّتي تمَّ إقرارُهَا في عدَدٍ من قراراتِ الأمم المتحدة، بأنَّهُ:"**يُعتَبَرُ انتهاكًا للحقِّ في العملِ أنْ يُطلَبَ مِن المُتَقَدِّمِ للعملِ أو من العامِلِ أنْ يَخْضَعَ لاختبارٍ إجباريٍّ لفيروسِ نُقصِ المناعة البشريّة، ثُمَّ يُرْفَضُ توظيفُهُ، أو يَتمَّ فَصْلُهُ، أو يُحْرَمُ مِن الحصُول على حقوقِهِ الوظيفيّة بِسَبَبِ النتيجة الإيجابيّة للفحصِ [...]. يجبُ ألاَّ يُطالَب المُتقدّم للعملِ أو العامِلُ بالإفصاحِ لِربِ العمل عن إصابتِهِ أو عَدَمِ إصابتِهِ بفيروس نقص المناعة البشريّة، كما لَا يجبُ أنْ يكُون لِهذا الإفصاح أيَّ علاقةٍ باستحقاقِ العامِلِ للأجرِ أو المَعَاشِ أو برامجَ التّأمين الصحّي. كَمَا أنَّ الالتزامَ الواقِعِ على الدولة بِمَنْعِ كلِّ أشكالِ التمييز في مكان العمل، بِمَا في ذلك التمييز على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة، يجبُ أنْ تَمْتَدَ مِظَلَّتُهُ لِتشمُل القطاعَ الخاصّ**"[1].

وَوِفقاً لِمَا وَرَدَ ضِمن بنودِ البرنامج، لا يَجُوزُ التذَرُّعُ بِمخاطرِ انتقالِ عَدْوَى فيروس نقص المناعة البشريّة بيْن العمّال، كَحُجَّة لإخضاعِ العمّال إجباريًا لاختبارِ الإصابة بالفيروس وحرمانِهم مِن الحقّ في العمل[2]. فَلَقَدْ صَرَّحَتْ كلٌّ مِن المنظمة الدولية للعمل بالاشتراك مع منظمة الصحّة العالمية، بأنّهُ: "**في الغالبيّة العُظمَى من المِهَنِ وأماكنِ العمل، لا يَنْطَوِي العملُ على أيِّ خطرٍ للعَدْوَى أو لِانتِقَالِ فيروس نقص المناعة البشريّة بيْن العمّال، ولا مِنَ العمّال إلى العُمَلَاءِ، ولا مِنَ العُمَلَاءِ إلى العمّال**"[3]. ومنه، تَقَعُ على الدولة مسؤولية اتّخاذ التّدابير اللّازمة للحدِّ من خطرِ العَدْوَى بالفيروس، في حالةِ وُجُودِ مِثلِ

---

[1] الأمم المتّحدة: (**المبادئ التوجيهيّة الدولية حول الإيدز وحقوق الإنسان**)، نسخة مجمعة، **2006**، وثيقة الأمم المتحدة رقم:***(HR/Pub/06/9)*** ، ف. **149**.

[2] وأَفَادَتْ **33%** من البلدان الّتي قَدَّمَتْ تقارير إلى **برنامج الأمم المتحدة المُشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز** في عام **2008**، بِغِيَابِ أيِّ حمايةٍ قانونية من التمييز المُتعلّق بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز. وَرَدَ ضِمن:
*U.N.A.I.D.S.:(**Report on the global A.I.D.S. epidemic**), Geneva, **2010**,pp. **16-23**.*

[3] الأمم المتّحدة: (**المبادئ التوجيهيّة الدولية حول الإيدز وحقوق الإنسان**)، مرجع سابق، ف. **150**.

هذا الخطر، على سبيلِ المثال: في أماكنِ تقديمِ الرّعاية الصحيّة، بِمَا في ذلك، عَبْرَ أنشطةِ التّدريب ورَفْعِ الوَعْيِّ[1].

ب. علاوةً على ذلك، تنصُّ المادة 07 من **الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين وأفراد أُسَرِهِم**، على أنَّ كافةَ الحقوق المنصُوصِ عليها في الاتفاقية تَنْطَبِقُ على العمّال المهاجرين وأُسَرِهِم، دون تمييزٍ من أيِّ نَوْعٍ.[2]

ج. وبالمثلِ، فإنَّ **الإعلان المُشترك لِكلٍّ من برنامج الأمم المتحدة المعنِي بالإيدز والمنظمة الدولية للهجرة حول القيُودِ على سفرِ حاملِي الفيروس**، ينصُّ على ما يلي:"**إنَّ الطّبيعة العُرْفِيَة لمبدأ المساواة وعدم التمييز أمام القانون، تحظُرُ على الدول تنفيذَ أيِّ تدابيرٍ ذاتُ أثرٍ تمييزِي. ويُلقِي القانون الدولي لحقوق الإنسان على عاتِقِ الدول، وكذا، بَقِيَّةَ الأطرافِ المَعنيّة عِبْءَ إثباتِ أنَّ الأسبابَ القسريّة الّتي أَدَّتْ إلى مِثْلِ هذا التمييز، بموجب القانون، تُعَدُّ ضروريّةً، وأنَّهَا تَسْهُمُ بوضوحٍ في خدمةِ هدفٍ مشروعٍ، وأنّها تتناسبُ مع هذا الهدفِ (أقلّ الوسائل المُمكِنة تقييدًا) وأنّها مُصَاغَةٌ بِأعلَى درجةٍ مُمكنةٍ مِن الوُضوح**"[3].

وهكذا، حاولت الباحثة ضمن الفصل السّابق من الدراسة بيان أهمّ الأحكام الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل في إطار وظيفتها التشريعيّة، والّتي عَنِيَتْ بتوفير الحماية الكافية لبعض الفئات الاجتماعية ذوات القدرات الجسديّة و/أو الذهنيّة المحدودة، وتعني الباحثة بعبارة "**الأشخاص ذوو القدرات الجسديّة و/أو الذهنيّة المحدودة**"، ليس فقط المعوّقين أو ذوي الاحتياجات الخاصّة، بل كذلك، الأشخاص الّذين بِحُكْمِ صِغَرِ سنّهم أو تقدّمهم في السنّ أصبحوا يُعانون من ضُعفٍ في قدراتهم وطاقاتهم مقارنة بغيرهم من العمّال. كما تشمل العبارة،

---

[1] في تقريرٍ مشتركٍ صادرٍ عن **اليونيسف**، و**برنامج الأمم المتحدة المُشترك المعنِي بالإيدز**، و**اليونسكو**، و**صندوق الأمم المتحدة للسّكان**، و**منظمة العمل الدولية**، و**منظمة الصحّة العالمية**، و**البنك الدولي**، بتاريخ **الفاتِح** من **جوان 2011** ، تحت عنوان:" **الفُرَصْ في الأزمات: الوقاية من فيروس نقص المناعة البشريّة بدءًا من مرحلة المُراهقة المُبكِّرة حتّى مرحلة البُلُوغ المُبكِّرة**"، قُدِّمَتْ، ولأوَّلِ مرّة بياناتٌ حَوْلَ اليَافِعِين وفيروس نقص المناعة البشريّة.

ووفقاً لِمَا يَذْكُرُهُ التقرير، كان مَن تتراوَحُ أعمارُهُم مِن **15** سنة إلى **24** سنة يُمثِّلُون **41 %** من حالاتِ الإصابةِ الجديدة في صُفُوفِ البَالِغين الّذين تتجاوزُ أعمارُهُم **15** سنة في عام **2009**. وعلى نطاقِ العالمِ، يُقَدَّرُ أنَّ **05 ملايين** من صِغارِ السنّ(ما يتراوحُ مِن **4.3 مليون** إلى **5.9 مليون**) مِن صغار السنّ الّذين ينتَمُونَ إلى تلك الفئة العُمُريّة، كانُوا مُصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة في سنة **2009**.

ويتضِّحُ من بياناتٍ جديدةٍ، أنَّ مَا يُقَدَّرُ **بمليوني** مُراهقٍ(ما يتراوحُ من **1.8 مليون** إلى **2.4 مليون**)، مِن بيْن أولئك الّذين تتراوحُ أعمارُهُم من **10** سنوات إلى **19** سنة، مُصابُون بفيروس نقص المناعة البشريّة، ومُعظَمُهُم يعيشُون في **أفريقيا** جنوب الصّحراء الكبرى، ومُعظَمُهُم من النّساء، ومعظَمُهُم لَا يعلمُون أنّهُم مُصابون. وعالمياً ، تُشكِّلُ الشَّابات صغيراتُ السنّ أكثرَ من **60 %** من جميعِ صغارِ السنّ المُصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة. وفي **أفريقيا** جنوب الصّحراء الكبرى، يَقْفِزُ ذلك المُعدّل إلى **72%**.

(الفُرَصْ في الأزمات: الوقاية من فيروس نقص المناعة البشريّة بدءاً من مرحلة المُراهقة المُبكّرة حتّى مرحلة البُلوغ المَبكّرة)، المركز الصحفي، **يونيسف**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2013/04/12** :

http://www.unicef.org/arabic/media/24327_58728.html

[2] **الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين وأفراد أسرهم**، اعتَمَدتْها الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم: **158/45** ، الصّادر بتاريخ: **1990 /12/18** .

[3] **(إعلان برنامج الأمم المتحدة المُشترك المعنِي بالإيدز ومنظمة الهِجرة العالمية حَوْلَ القُيُودِ على سفرِ المُصابين بفيروس/مرض الإيدز)**، الأمم المتحدة، جوان **2004**، ص. **09**.

أيضاً، جميع الأشخاص الّذين فقدوا جزءاً أو كلاًّ من قدراتهم الجسديّة نتيجة إصابتهم بمرضٍ أو عاهةٍ قبل أن ينتهي مسارهم المهنيّ بالطّريق الطّبيعي، أيّ التقاعد الإختياري.

وتشيرُ الباحث في ختام طرحها السّابق، أنّ الاتفاقية رقم: **111** للعام **158** بشأن **التمييز في التوظيف والاستخدام،** لم تُعدّد **معيار ضُعف القدرات الجسديّة والذّهنية** ضمن أسُس التمييز المحظور في أماكن العمل، وبالمِثْلِ، لم تشتمل نصوصها إشارةً إلى **التمييز على أساس السنّ**، وكذا، **التمييز على أساس الإعاقة**، ولا التمييز **على أساس الإصابة بمرضٍ أو عاهةٍ**. وتركت أحكامها، بما اعتمدته من صياغةٍ سلبيةٍ، مسألة إدماج هذه المعايير كأسباب للتمييز المحظور في مكان العمل، لاختصاص السّلطات والبرلمانات الوطنيّة لكلّ دولةٍ عُضوٍ تبعاً للممارسات والأعراف الوطنيّة السّائدة فيها.

وقد انصبّت دراسة الباحثة في هذا الإطار، على فئاتٍ أربع: الأطفال والشّباب، المسنّين، المعوّقين والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز. ومن أولى الملاحظات الّتي وَجَبت الإشارة إليها بهذا الخُصُوص، من وجهة نظرها، هو أنّ موضوع عمالة الأطفال يُعدُّ الموضوع الّذي استقطب اهتمام المؤتمرين والخبراء على مستوى المنظمة الدولية للعمل منذ تأسيسها؛ حيث عَنِيَتْ أولى الاتفاقيات الصّادرة عنها بتنظيم عمالة الأطفال، ولا زال نشاط المنظمة بخصوص هذه الفئة العمريّة من المجتمع قائماً ومكثّفاً حتّى يومنا هذا. وتدرّجت بذلك، أهداف المنظمة من **القضاء التدريجي على عمالة الأطفال**– والّذي تجسّد من خلال تحديد المنظمة للحدّ الأدنى لسن العمل في مختلف المهن، حظر العمل اللّيلي للأطفال، الوقاية الصحيّة المستمرّة والدوريّة للطفل العامل وحظر العمل الجبري بالنّسبة للهؤلاء وحمايتهم من الاتّجار بهم– ووُصُولاً إلى **الحظر المطلق لاستخدام الأطفال ما دون السنّ القانونية للعمل.**

في حين، ترى الباحثة تأخّر اهتمام المنظمة الدولية للعمل بالفئات الاجتماعية الأخرى، بالرّغم من كونها من الفئات الأكثر احتياجاً لهذه الحماية. والجدير بالتّنويه له، هو أنّ نشاط المنظمة التشريعي بخصوص تنظيم عمالة هذه الفئات المُستضعفة، لم يكتمل بعد حتّى يومنا هذا. وإنْ حظيت هذه الفئات بأدواتٍ دولية تنظّم توظيفها واستخدامها، وتحدّد مجال الحماية المقرّرة لها، إلاّ أنّ هذه الأدوات كثيراً ما عيب عليها السّطحية، الغموض وضعفها القانوني.

ومنه، وفي تقدير الباحثة، يُمكن القول أنّ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، فيما يتعلّق بعمالة الأطفال، يقترب من مرحلة النّضج، وأنّ التجاوزات الصّارخة الّتي تسجّل في وقتنا الحاليّ، مرجعها عدم تطبيق واحترام الدول الأعضاء للقواعد الدولية للعمل ولالتزاماتها الدولية. ومن ثمّ وَجَبَ على المنظمة تكثيف جهودها الميدانيّة من خلال نشر القواعد الدولية للعمل والتعريف بها على المستويات الوطنيّة، وتفعيل آليات الرّقابة على تطبيقها، وتقترح الباحثة بهذا الخصوص، نظراً لتفاقم الوضع وخروجه عن الإطار القانوني، تبنّي المنظمة الدولية للعمل لآلية دولية جديدة تكون مهمّتها **القضاء المطلق على عمالة الأطفال.**

أمّا بالنسبة للفئات الأخرى، فإنّ نشاط المنظمة لا زال في مرحلةؤ جنينيّة، ولابدّ، **أوّلاً**، من تبنّي اتفاقيات شاملة وملزمة، تشمل كلٌّ منها أجزاءاً ثلاثة: **الجزء الأوّل** يعني بتنظيم ظروف التوظيف والاستخدام والمزايا المقرّرة، **الجزء الثاني** ينصب على تحديد ووضع الإجراءات والتّدابير العمليّة الكفيلة بإحلال المساواة وحظر

التمييز في التوظيف والاستخدام، داخل وخارج أماكن العمل. بينما يُخصّص **الجزء الثالث** لتحديد مجال وآليات الحماية المقرّرة بالنسبة لكلّ فئة على حدى. ثمّ تأتي المنظمة في مقامٍ ثانٍ إلى تكثيف نشاطها الميدان وتفعيل الدور الّذي تلعبه لجانها الإقليميّة واعتماد أسلوب الاتّصال المباشر في الأساس.

الفصل الثالث:

القواعد المقرّرة للمساواة وعدم التمييز على أساس معيار الخصائص الاجتماعية

يُعدُّ مبدأ مساواة جميع البشَر في الكرَامة والحُقوق أحَدَ الأُسُس الجوْهريّة لحقوق الإنسان؛ ويُعتبر التمييز والاضطِهاد على أساس الجنسيّة، أو العرق، أو العنصر، أو الانتماء الإثني، القومي...وغيرِها من الخصائص المُرتبطة بمركزِ الشخص داخل المجتمع، على غِرار التمييز القائم على أُسُس الجنس، السنّ، الإعاقة...وغيرها من الخصائص الطّبيعية، انتهاكاً واضحًا لهذا المبدأ.

ويتّخذُ التمييز العنصري أشكالاً متعدّدة تتراوحُ من دَرَجاتِه المُنظَّمة والأكثَرْ وحشِيّة – على غِرار الفَصْلِ العُنصري والإبَادَة الجماعيّة– إلى دَرَجاتِهِ الأقلّ حِدَّةً؛ حيث تُحرَمُ بعضُ المجموعاتِ القومِيّة، الإثنيّة والعرقيّة، من التمتّع بنفسِ الحقوق مُقارنةً بغيرها من مكوّنات المجتمع.

وقد حظيَّ موضوعُ التمييزِ القائمِ على مُقوماتٍ عرقيّة أو إثنيّة بذاتِ الاهتمام الّذي حظيَّ بِهِ التمييزُ القائِمُ على الخصائص الطّبيعية. ومِثلَمَا لَقِيَتْ الفِئات ذَوَاتْ الاحتياجات الخاصَّة من النّساء والأطفال والمُسنّين والمعوّقين...وغيرِهِم اهتماماً واسعاً على المستويَيْن الدولي والوطني؛ فقد لَقِيَت الفِئات ذَوَات الانتماء الإقليمي والإثني المُغَاير نفس الاهتمامِ من قِبَل أعضاء الجماعة الدولية، حكوماتٍ ومنظماتٍ.

وجاء موقِف المنظمة الدولية للعمل صريحاً بخصُوص حظْرِ التمييز في التوظيف والاستخدام القائِم على عناصر مُرتبطة بجنسيّة الشّخص أو هُويتِهِ العِرقيّة، اللّغوية، الدّينيّة أو الثقافية، وكَرَّست العديد من الاتفاقيات والتوصيات مبدأ المساواة وعدم التمييز بالنّسبة للعمال ذوي الجنسيّة المُختلفة أو الانتماء العِرقِي المُغايِر.

فقرَّر دستور المنظمة الدولية للعمل لعام **1919** المساواة وتكافؤ الفرص في المعاملة والاستخدام بين جميعِ فئاتِ العمال مهماً تمايَزَ بلدُ مَنْشَئِهم ومَهماً تمايزَتْ انتماءاتُهم العرقيّة. وأكّدَ **إعلان فيلادلفيا (1944)** على حَظرِ جميع أشكالِ التمييز، بِمَا فيها التمييز القائم على الجنسيّة أو العِرق أو المِيلاد أو الانتماء القومي أو الأصل الاجتماعي...أو غيرِه من صُورِ التمييز الأخرى.

ومَثَّلَتْ الاتفاقية رقم:**111** لعام **1958** والتوصية رقم: **111** المكمِّلة لَهَا، سالفتَي الذّكر، النّصوص القاعدية الأساسيّة الّتي تَستندُ إليها جميعُ الدول الأعضاء–حكوماتٍ، برلماناتٍ، منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال– عند صِياغةِ تشريعاتِها العمّالية ووَضعِ برامج وسياسات العمالة والاستخدام بالنّسبة لجميعِ فئات العمّال ومجالاتِ النّشاط المُختلفة.

وفيما يلي، وعلى غِرار الطّرح المُقدَّم خلال الفصلين الأوّل والثّاني من الدراسة، تتناولُ الباحثة ضِمن **الفصل الثالث** من هذه الدراسة، أساساً، بياناً لِمختلَفِ **القواعد المقرّرة على أساس الانتماء الإقليمي (مبحثٍ أوّل)**، ثمّ تتطرّق لِمختلف **القواعد المقرّرة على أساس الانتماء الإثني (مبحثٍ ثانٍ)**، مع الإشارة لمُختلف الصّكوك والأحكام الّتي تبنّاها النّظام الأُمَمي والمُتعلّقة بالطَّرح أعلاه، مَتَى مَا تَطَلّبَتْ عناصر البحث ذلك.

المبحث الأول:
القواعد المقرِّرة على أساس الانتماء الإقليمي

كانَتْ ظَاهرةُ الهِجرة في مُختلف العصُور والأزمِنة من أكثرِ الظّواهر ارتباطاً بتطوّر الإنسان ذاتِهِ وحركيَتِهِ الدَؤوبَة، وسَعيِه المُتواصِل إلى تحسينِ أوضاعِه والارتِقاء بظُروف عَملِه ومَعيشتِه[1]. فينتَقِلُ المُهاجرون من بلدٍ إلى آخرَ من أجلِ إيجاد عملٍ في العادة، وينتقلُ بعضُهُم طَوْعاً، بينما يُرغَمُ آخرون على المُغادرة بسبَبِ الصّعوبات الاقتصادية أو غيرها من المُشكلات، كاللّاجئ الّذي يَفِرَّ من بلدِه الأصليّ جرّاء تعرُّضه لانتهاكات حقوق الإنسان هناك، بسبَبِ ما هو عليه أو ما يُؤمِنُ به، والّذي لا تستطيع حكومة بلدِه، أو لا تُريد، أنْ توفِّر له الحماية[2]. ويُمكن أنْ يُهاجرَ الأشخاص بشكلٍ شرعيٍّ؛ حيث يحصُلون على تصريحٍ قانونيٍّ للعمل والعيش في بلادٍ آخر، أو بشكلٍ غير شرعيٍّ، أيٌّ دون الحصُول على تصريحٍ من البلدِ الّذي يرغبُون في العيْش والعملِ فيه.

ولَيْسَ مِن المبالغةِ، القوْل بأنَّه مع اقتراب نِهاية القرن الماضي، تَبَلْوَرَتْ مَعالمُ وأسُس ما يجري تسميتُهُ **بالقانون الدولي لحقوق الإنسان المُهاجر**، الّذي تَوَاتَرَتْ أحكامُهُ في مجموعةٍ مُتكامِلةٍ من المعايير الدولية وَرَدَتْ ضِمن الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل. وكُرِّسَتْ أحكامُ هذا القانون بإصدار الجمعية العامة للأمم المتحدة إعلاناتٍ واتفاقياتٍ أحْدَثُها وأهمُّها من منظورِ القانون الدولي لحقوق الإنسان"**الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمّال المُهاجرين وأفراد أُسَرِهِم**"[3].

وباعتبارِها معايير عالمِيَة، أَصبَحَت هذه الأدوات القانونية الدولية، سواءَ تَمَّ التّصديقُ عليها أو مازَالَتْ قيْدَ البَحْثِ والدِّراسة، بمثابةِ المعايير والمُستويات الدُّنيا لِحمايةِ العمّال المُهاجرين وذَويهم، والّتي لا يُمكِن للبلدانِ

---

[1] يقولُ في ذاتِ المعنَى الأستاذ "**آرنو**" ***(Arnaud)***، ما يلي:

« Nous vivons dans une ère du mouvement. Les biens et les capitaux n'ont jamais circulé aussi facilement qu'aujourd'hui. Les personnes ne cessent de traverser les frontières. Les raisons de cette accélération du mouvement sont multiples et rarement exclusives l'une de l'autre.

La migration puise son origine dans deux causes principales connues de tous : les inégalités socio-économiques entre le nord et le sud, exacerbées par la persistance des conflits et les violations graves des droits de l'homme. A ces causes traditionnelles de la migration ce sont ajoutés d'autres facteurs plus récents étroitement liés aux bouleversements technologiques, institutionnels et culturels, souvent catalogués sous le terme générique de mondialisation ». *in :*

A.J.Arnaud, ***(Entre modernité et mondialisation)****, Leçons d'histoire de la philosophie du droit et de l'Etat,**02ème** édition,L.G.D.J.,Collection droit et société, Paris, **2004**, p.**50**.*

[2] يُمَيِّزُ في هذا المقام الأستاذ "**البطراوي**" بين الهِجرة الاختياريّة، والّتي غالباً ما تكُونُ بقصْدِ العملِ وتحسينِ المستوى الاقتصادي والمَعيشي– مُرفقةً بالإقامةِ الدّائمة أو المُتقطّعة–والهِجرة الاضطِرَارِيّة، والّتي تكُون في حالةِ اللّجوء السّياسي أو النّزاعات المُسلّحة...أو غيرِها من أسبابِ اللّجوءِ. واستناداً لذلك، يُمَيِّزُ الأستاذ "**البطراوي**" بيْن **المُهاجر العامِل** وبين **اللّاجئ السّياسي** و**المُجرِم السّياسي.**

عبد الوهاب عمر البطراوي، **مِحنَةُ حقوق الإنسان في العالم الثالث**، الطبعة الخامسة، إدارة المطبوعات والنّشر/ وزارة الإعلام البحرينية، **2007**، ص ص. **92-96**.

[3] الأمم المتحدة: **(الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين وأفراد أسرهم)**، اعتُمِدَت بقرار الجمعية العامة رقم:**45**، المؤرّخ في: **18** ديسمبر **1990**، المفوضيّة السّامية لحقوق الإنسان، موقع الإنترنين المطلع عليه بتاريخ: **2013/03/18**:

http://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx

الأعضـاء فـي منظومـة الأمم المتحدة والمنظمـة الدوليـة للعمل أنْ تتجاهَلَهَا أو أنْ تَتَدَنَّى فـي تَعَامُلِهَا مـع هؤلاء العمّال وذَوِيهِمِ– على الصّعيد الوطني أو الإقليمي– عن هذه المعايير والمُستويات[1].

وتَنْدرِجُ هذه الدراسـة فـي إطـار جُهدٍ مُتواضـعٍ، القَصْدُ مِنْـهُ التّفصـيلُ فيمـا بذلتـه المنظمـة الدوليـة للعمل من جهودٍ لحمايـة العمّال المُهاجرين من التَعرُّضِ لأيِّ تفضيلٍ أو استبعادٍ أو تمييزٍ فـي العمل يقعُ داخل إقليم بلدِ الاستقبال، قائمٍ على أساس الجنسيّة ورابطةُ الميلاد.

مِنْ خـلالِ الطَّرح أعلاه، يثُورُ التّساؤل التّالي: **فيمـا يتجلّـى نِطـاقُ الحمايـة المُقرّرة للعمّـال ذوي الانتمـاء الإقليمي المُغايَرْ في ظلِّ المنظمة الدولية للعمل، وهل شَمِلَ نِطاقُ تطبيقِ مبدأ المساواة وعدم التمييز المُقرّر في إطار المنظمة على نحوٍ يضْمَن لجميعِ فئاتِ الأجانبِ الحق في التوظيف والاستخدام، أمْ أنّ صياغةَ المبدأ ونطاقَ تطبيقِهِ قد وَرَدَ على نحوٍ ضَيِّقٍ ومحدُودٍ يَستَثْنِي العديدَ من الفئاتِ الاجتماعية من نِطاقِ الحمايـة علـى أساس افتقادِهَا لرابطةِ الجنسيّة؟**

وعليه، اِرْتَأَتْ الباحثة عَرْضَ مختلف **الأسس الفقهيّة والقانونية المُقرّرة لحماية المُهاجرين والأجانب علـى المستوى الـدولي (مطلب أوّلٍ)**، ثُمّ التفصيل في **أحكـام القـانون الـدولي للعمـل الصّـادرة عن المنظمـة الدوليـة للعمـل ذات الصّـلة بالموضـوع**، مـع التخصـيصِ بشأن الأحكامِ المَعنيّة بموضـوعِ **المسـاواة وحظـر التمييـز بـين العمّال الأجانب والعمّال الوطنيّين (مطلب ثانٍ)**. وذلك على النّحو التّالي:

المطلب الأول:
الأسس الفقهيّة والقانونية لحماية الأجانب

عَنِيَّ المجتمع الدولي بالتَّوْكِيدِ على حقوق العمّال المهاجرين، وعلى ضرُورة إقرارِها على قَدَمِ المساواة مع غيرهِم مؤن العمّال الوطنِيِّين، فالعَمَالَـةُ الأجنبيّة كثيراً مـا تَتَعرّضُ للضُّغوطِ وسُوءِ المُعاملة والتميز مِن جانبِ أرباب الأعمال في الدول المُستقبِلة، سواء في مجالِ الأجرِ أو التّأمين الاجتماعي أو إنهاءِ علاقة العمل، وكثيراً

---

[1] ويُعلّق الأستاذ "**شاتاي**" ***(Chetail)*** في هذا الشّأن، بالقَوْلِ:

« Le migrant n'est pas appréhendé par le droit international de manière globale mais par touches successives, …Le droit international s'est traditionnellement intéressé, tout d'abord, à deux catégories spécifiques et clairement individualisées d'étrangers, à savoir :le réfugié et le travailleur migrant.

Cette démarche catégorielle a été élargie, ensuite, à d'autre groupes d'indivus,tels que par exemple les victimes de la torture, du trafic ou de la traite d'êtres humains. Cette approche segmentée du droit international a donné naissance à un amalgame disparate de normes les plus divers, qui ne sont pas articulées entre elles de manière claire et accessible…

Aux fins de l'analyse, ces règles éparses peuvent être regroupées sous l'expression générique de droit international des migrations ; c'est-à-dire l'ensemble des règles internationales applicables aux personnes qui quittent un pays, ou sont sur le point de le quitter, pour entrer dans un autre et s'y installer à titre durable ou temporaire ».*in :*

V.Chetail, ***Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (Migration, Droits de L'homme et souveraineté :le droit international dans tous ses états)***,*Collection de l'Académie de Droit International Humanitaire et de droits Humains à Genève, Vol.****02****, éditions Bruylant, Bruxelles,****2007****,p.****19****.*

ما تكُون مَحَلَّ التّجاوُزاتِ الصَّارِخة الّتي تَنَالُ– لَيْسَ فقطْ – مِن الحقوق المُقرّرة لَهُم، وإنّمَا قدْ تبلُغُ حَدَّ المَسَاسِ بأشخاصِهِم وكرامتِهِم كبشرٍ[1].

والأساسُ في تحديدِ مَركِزِ الأجنبي على حدّ قول الأستاذ "**أحمد الرّشيدي**"، يكمُنُ في **مبدأ قبول الأجنبي في إقليم دولةٍ أخرى، غير دولتِهِ الّتي ينتمِي إليها بالجنسيّة**[2]. فَلَا يَعدُو الاعترافُ بالحقِّ في التَنَقّل المُقرّر ضِمن الاتفاقيات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان في مرحلةِ ما بعد الحرب العالمية الثانية، إلاّ أنْ يكونَ توكيداً على المبدأ أعلاه.

فَقَدْ كان من الطّبيعي أنْ تُشَكِّلَ عَمَالَةُ الأجانبِ مَحَلَّ اهتمامِ الفقه والقانون الدولي[3]، كَوْنُ المسألةِ ذات أبعادٍ مُتداخلةٍ: سياسية، اجتماعية، اقتصادية وإنسانية. بالإضافة إلى أنَّ تحديدَ وَضْعِ العامِلِ المُهاجِر في دولة الاستقبالِ يَتَطَلَّبُ تحقيق التوازن بين مصلحتَيْن مُتعارضَتيْن؛ **مصلحةٌ خاصّة للعامِل المُهاجِر** في الحُصُولِ على منصبِ عملٍ يُوَفِّرُ لَهِ مستوًى معيشِي لائق ومزايا وحقوق على قدمِ المساواة مع العمّال الوطنيِّين الّذين يشغَلُون منصبَ عملٍ مُماثِلٍ، من جهة، ومصلحةُ دولةِ الاستقبالِ في الحِفاظِ على سِيادَتِها الوطنيّة وحماية رَعَايَاها، مِن جهةٍ ثانية.

وأمَامَ التَشَعُّبِ القانوني الحاصِلِ على المستوى الدولي فيما يَتَعَلَّق بتنظيمِ الهِجرة وشؤونِ المهاجرين، يثُورُ التساؤل بشأن **المركز القانوني للأجنبي في دولة الاستقبال؟**

---

[1] ولِكونهِم أجانب، فإنَّ **طالبِي العمل** يُمكِن أنْ يكونُوا هَدَفاً للشكِّ أو العَدَاوَة، أو الإهانَة أو الاحتقار في المجتمعات الّتي يعملُونَ بها، وفي تقريرٍ صادرٍ عن هيئة الأمم المتحدة لسنة **1984**، تمَّ اعتبارُ "**الاتّجارِ غيرِ المشرُوعِ بالعمّال المهاجرين، مِن قبيلِ المظاهرِ المُعاصرةِ "للرّق والممُارسات الشّبيهة بالرّق"** (جنباً إلى جنبٍ مع الرِّقِ التقليدي، والفصلِ العُنصُري، والاتّجار بالنّساء واستغلالِهِم، واستغلالِ الأطفالِ والاتجار بِهِم...

وَرَدَ ضِمن: فؤاد عبد المنعم رياض، **الوجيز في الجنسيّة ومركز الأجانب في القانون المصري والمقارن**، دار النهضة العربية، القاهرة، **1987**، ص.**08**.

[2] وَرَدَ على لِسانِ الأستاذ "**أحمد الرّشيدي**" في هذا الشّأن، القَوْلُ التّالي:" **مِمّا لا شكّ فيه، أنَّ مبدأ قبول الأجنبي في إقليم دولةٍ أخرى، غير دولتِهِ الّتي ينتَمِي إليها بالجنسيّة، يُعتبر أَحَدَ المبادئ الأساسيّة الّتي استقَرَّتْ في العمل الدولي منذُ زمنٍ بعيدٍ... ويَتَحَدَّدُ الأساسُ القانوني الّذي يُفَسِّرُ حركةَ انتقالِ أو هجرةِ الأيدي العامِلة مِن دولةِ الأصلِ إلى دولةٍ أخرى وعَبْرَ الحدُودِ السّياسية للدول المُختلفة، في مصادرَ رئيسيّة أربعة، وهي: مبدأ قَبُول الأجنبي في إقليمِ دولةٍ أُخرى غيرَ الدولة الّتي يَنْتَمِي إليها برابطةِ الجنسيّة، واتفاقات وتشريعات العمل الدولية، والاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصّلة بحقوق الإنسان عموماً، والاتفاقات الثّنائية أو محدُودَة الأطراف الّتي تُبرِمُها الدول فيما بينَهَا بِغَرَضِ تنظيمِ مسألةِ استقدامِ الأيدي العامِلَة غيرِ الوطنيّة وتَشْغِيلِهَا**".

أحمد الرّشيدي، **حقوق الإنسان (دراسة مقارنة في النّظرية والتّطبيق)**، الطبعة الثانية، مكتبة الشّروق الدولية، القاهرة، **2005**، ص ص.**305**- **306** و **325** .

[3] ويَرْبِطُ جانبٌ مِن الفقه الدولي، في الأساس، بيْن عبارة "**القانون الدولي**" و"**قانون الأجانب**" في القانون الرّوماني. ذلك ما عبّر عنه الأستاذ "**آلان"(Alland)**، بالقَوْلِ:

« La migration est, et a toujours été, un formidable laboratoire de l’évolution du droit international général. Depuis les origines de cette discipline juridique, la condition de l’étranger a constitué un aiguillon du droit international. Elle est longtemps demeurée son thème de prédilection.

L’expression même de [Droit International], vulgarisée par Jeremy Bentham en 1780,est héritée de la formule latine [Jus Gentum] traduite plus tard par [Droit des gens].

L’expression romaine visait à l’origine un droit principalement jurisprudentiel destiné à arrêter, sur la base de considérations d’équité, les règles applicables aux relations avec les étrangers, par opposition au [Jus Civile] réservé aux citoyens ». *in :*

*D.Alland, **Droit international public**, P.U.F., Collection droit fondamental, Paris, **2000,p.23.***

وتبعاً لذلك، تَطرح الباحثة التساؤلات التالية: **هَلْ يُقرِّر القانون الدولي أَحَقِيّة المُهاجر في الحُصُول على منصبِ عملٍ؟ وسواء أكانت الإجابة بالنّفي أَمِ الإيجابِ، هَلْ وَضَعَتْ المنظمة الدولية للعمل العامِل الأجنبِي تَحْتَ مِظَلَّة مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام؟**

وللإجابة على التساؤلات المطرُوحة أعلاه، سوف تأتِي الباحثة إلى التفصيل في مختلفِ **المَوَاقِفِ الفقهيّة الّتي تطَرّقَتْ لِمسألة الاعتراف بحماية الأجانب في إقليمِ بلدِ الاستقبال (الفرع الأول)**، ومنه، تأتي إلى عَرْضِ مختلف ما صَدَرَ مِن **أحكامٍ وقواعد على مستوى النّظام الأممي بشأن حماية حقوق الأجانب (الفرع الثاني).**

الفرع الأول:
الأسس الفقهيّة لحماية الأجانب

تَضَـارَبَت المواقِفُ واختلَفَتْ الآراءُ بشأن الإجابة على السؤال المَطرُوح أعلاه، والمُتعلِّق **بِسُلطة الدولة المُستَقبِلة في قبول الأجنبي الّذي دَخَلَ إقليمَ حدَودِها السّياسية أو استِبْعادِه؟ وسُلطتِها في تحديدِ مركزِهِ القانوني أثناء تواجُدِهِ فوق أراضي إقليمِها؟**

وللإجابة على التساؤل، تأتي الباحثة إلى التفصيلِ في الموضُوع مِن خِلال عرضِها لِمُختلف الآراء الفقهية الّتي تَنَاوَلَتْ الإشكَال أعلاه بالدّراسة والتحليل، وذلك بالتّطرق في **نقطةٍ أولى إلى إشكالية تحديد سُلطة دولة الاستقبال في قبول الأجنبي.** ثُمَّ التطرُّق في **نقطةٍ ثانية إلى إشكالية تحديد المركز القانوني للأجنبي في دولة الاستقبال.**

أولا:إشكالية تحديد سُلطةُ دولة الاستقبال في قبول الأجنبي

عمُوماً، يمكِنُ التمييز بين اتجاهين أساسيين تناوَلَا مسألة **سلطة الدولة في تَقْيِيمِ أو إبعادِ الشّخص الأجنبي** بالمُناقشةِ والتحليل[1]، ويتعلّقُ الأمر بالمُناقشات التّالية:

1.موقف الفقه الدولي القديم بشأن تحديد سُلطةُ دولة الاستقبال في قبول الأجنبي

بَرَزَ **اتجاهٌ أوّلٌ** في الفقه الدولي الكلاسيكي، يَقضِي بحقِّ الأجنبي في الدُخولِ إلى أقاليم الدول الأخرى استِناداً إلى **حقِّ الشُّعُوبِ في الاجتماع والاتِّصال فيما بينها**[2]. فَحسب هؤلاء، إنَّ السّيادة الإقليمية الّتي تَثْبُت

[1] فؤاد عبد المنعم رياض، **الوجيز في الجنسية ومركز الأجانب في القانون المصري والمقارن**، دار النهضة العربية، القاهرة، **1987**، ص ص. **225 – 229.**

[2] عزّ الدين عبد الله، **القانون الدولي الخاص**، الجزء الأول، الطبعة الحادية عشر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، **1986**، ص.**609.**

لكلِّ دولةٍ على إقليمِها ليستْ مُطلقة وتلتزِمُ الدولة المُستقبِلة باستِقبالِ رعاياَ الدول الأخرى الرّاغِبين في الإقامةِ فوق أراضي إقلِيمِها[1].

ويُقدِّم لهذا الطّرح الأستاذ "**آلان**"***(Alland)*** بالقوْل، أنَّ الفقهاء الأوائل الّذين أسّسُوا مبادئ وأحكام القانون الدولي العام، يعتبِرُون أنَّ سلُوكَ الدولة في هذه الحالة يجِبُ أنْ يتميَّزَ **بالموضوعِية**، وأنْ توضَعَ الاعتباراتُ الشّخصية جانباً فيخلُوَ سلوكُها مِن أيِّ تمييزٍ يكُونُ مَرْجَعُهُ الأصل أو اللّون أو العقيدة...أو غير ذلك من الاعتبَارَات[2]. وعليه، يكُونُ للدولة تنظيمَ مسألةِ قبول الأجانب على إقليمِها، والإقرار بِعدمِ قبولِهِم إذا كان لذلك ما يسُوغُهُ، أياً كانت طبيعةُ نشاطُهُم، وأيّاً كانت جنسِيّتُهُم[3].

ويَعتبِرُ الفقه الكلاسيكي أنَّ سُلطة الدولة في إبعادِ الأجنبي عن أراضِيها وإعادَتِهِ إلى دولة المَنْشَأ، موقوفةٌ على وجودِ مُبرِّراتٍ فعليّة مُتعلِّقةٌ بأمنِ الدولة أو أمنِ رَعَايَاهَا[4].

خلافاً للموقِفِ السّابق، رَأَى جانبٌ آخرَ مِن الفقه الدولي، والّذي تزعّمَهُ الفقيه" **فاتيل**"(***Vattel***)، بِعَكْسِ الرّأي الأوّل[5]. ويَعتبِرُ الأستاذ "**فاتيل**" أنَّ للدولة المُستقبِلة وَحدَها، بِما لها من سيادة على إقليمها ورعاياها، سُلطة اتخاذ قرار بشأن تحديدِ المركز القانوني للأجنبي المُقيم فوق إقليم أراضِيها، ولَهَا في ذلك مَنْحْ الإقامة الدّائمة أو المُؤقتة، ولها أيضاً، مَنْعَ دُخُولِه إلى إقليمها لاعتباراتٍ تُقَدِّرُهَا هِي. فإنّهَا تَمْلِكُ في كلِّ وقتٍ – متّى كان ذلك مُبرَّر قانوناً – إبعادُ الأجانب إلى خارجِ إقليمِها لأسبابٍ تدخُلُ، أيضاً، في نِطاقِ سُلُطَاتِهَا التقديريّة، شريطةَ **عدم التمييز**[6].

---

[1] أحمد الرّشيدي، **حقوق الإنسان(دراسة مقارنة في النّظرية والتّطبيق)**، مرجع سابق، ص.**307**.

[2] راجع:

D.Alland, **Droit international public**, *Op.cit.*, *p.***22**.

[3] عزّ الدين عبد الله، مرجع سابق، ص ص. **607 – 609** .

[4] راجع:

F.Rigaux, **Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (La liberté de mouvement dans la doctrine du droit des gens)**,*Collection de l'Académie de Droit International Humanitaire et de droits Humains à Genève, Vol.***02**, *éditions Bruylant, Bruxelles,***2007**, *pp.***147-148**.

[5] عبّر "**فاتيل**" ***(E.Vattel)*** عن موقفِه، كالتّالي:

« ***Quiconque maltraite un citoyen offense indirectement l'Etat, qui doit protéger son citoyen. Le souverain de celui-ci doit venger son injure, obliger, s'il le peut, l'agresseur à une entière réparation, ou le punir, puisque autrement le citoyen n'obtiendrait point la grande fin de l'association civile, qui est la sureté*** *».in :*

E. Vattel, **Le droit des gens ou principes de la loi naturelle appliqués à la conduite et aux affaires des nations et des souverains**, *Liv.***02**,*Chap.***04**& **71**,*p.***309**.

وَرَدَ ضِمن:

V.Chetail, **Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (Migration, Droits de L'homme et souveraineté :le droit international dans tous ses états)**,*Op.cit.*, *p.***37**.

[6] راجع:

E. Vattel, **(Le droit des gens ou principes de la loi naturelle appliqués à la conduite et aux affaires des nations et des souverains,** *Ibid***)***.in :V.Chetail*, **Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (Migration, Droits de L'homme et souveraineté :le droit international dans tous ses états)**, *Op.cit.,p.***102**.

وطِبقاً لأنصار هذا الاتجاه، للدولة أنْ تمنَعَ دُخُول الأجانب إلى إقليمِها وفقاً لإرادتِها، وذلك عملاً **بمبدأ السّيادة**، شريطة ألاّ توجد اتفاقيات ثنائية أو متعدِّدة الأطراف تفرِضُ عليها التزامٌ بقبُول رَعَايا دولةٍ ما فوق أراضِيها[1].

2.موقف الفقه الدولي المُعاصِر بشأن تحديد سُلطةُ دولة الاستقبال في قبول الأجنبي

حتّى الوقتِ الحاضِر، تُمثِّلُ مسألةُ هِجرة الأيدي العامِلة قضيّةً مُعقَّدةً ذات جوانبَ وأبعادَ مُتداخِلة، تُثِيرُ العديد من الاختلافاتِ وتَطْرَحُ نِقاشاً حاداً على المُستويين الدولي والوطني؛ وهكذا، أرادَ الفقهاء المُعاصِرين للقانون الدولي حَسْمَ الخِلاف وإيجادَ حلٍّ توفيقيٍّ يُلزِمُ الجميع، يتحقّق مِن خلالِهِ التّوازُن المطلُوب بين **مبدأ السّيادة** من جهة، **والحقوق والحريّات الفردية** الّتي يُقرُّ بها القانون الدولي لحقوق الإنسان لكلِّ فردٍ بغضِ النَّظر عن أصلِهِ أو منشئهِ أو مكان تواجُدِهِ.

وقدْ استقرَّ الرّأي الغَالِب في الفقه المُعاصِر عموماً، على **قاعدةٍ عامةٍ**، مفادُها إعْمَالُ **مبدأ قبول الدولة للأجنبي في إقليم دولة أخرى، غير دولتِهِ الّتي يرتَبِطُ بها برابطةِ الجنسيّة**؛ والّذي يَقتضِي الاعترافَ بحريّة الفردِ في التنقُّلِ خارجَ إقليم دولتِهِ، ويستلزِمُ مِن الدولة المُستقبِلة الترخِيصَ بدُخُولِ الأجانب داخلَ حُدُودِ إقليمِها السّياسية والامتناعُ عن مُمارسةِ أيَّة سياسة تمييزية محظُورة في القانون الدولي[2].

غَيْرَ أنَّ الاعترافَ بِحُريّة الفردِ في التنقُّل، والقَوْلُ بحقِّ الفردِ الأجنبي في الدُّخول إلى أقاليم دُوَلٍ أخرى، وعدم أَحَقيِّة هذه الأخيرة في إبعادِهِ وإعادَتِهِ إلى بلدِهِ الأصلي، قَدْ يُؤدِّي إلى المساسِ بالسّيادة الوطنيّة للدولة المُستقبِلة وقدْ يُعرِّض أمنَهَا واستقرارَهَا الدّاخلي لِلخَطرِ[3]. ومِن ثَمَّ مَيَّزَ الفقه الدولي المُعاصِر بيْن حالتيْن[4]، كلٌّ مِنها تتعلّق بفئةٍ مُعيَّنَة مِن الأجانب:

فَفِيمَا يتعلَّق **بالمُهاجرين بصورةٍ شرعيّة**؛ وهُم أولئك الّذين أبدوا رَغبَتَهُم في التنقُّلِ من دولةِ منشئهِم إلى إقليمِ دولةِ الاستقبالِ بموجب طلَبٍ رسميٍّ قُدِّمَ أمام الجِهات الرّسمية المَعنيّة بالأمر، وتمكّنوا بذلك من الحُصُولِ على موافقةٍ بالإقامةِ المؤقتة أو الإقامةِ الدَّائمة. فإنَّ القواعد العامة تقضِي بعدَمِ جَوَازِ إبعادِهِم تَعَسُّفياً، فالدولة المُستقبِلة، لا يجوزُ لها طردُ هؤلاء الأجانب دونَ مُبَرِّرٍ مشرُوع، دونَ سابقِ إنذارٍ، ودونَ مراعاةِ الأسبابِ الّتي كانت وراءَ قُدُومِهِم إلى إقليمِها، أصلاً[5]. ويعتبِر الأستاذ "**أحمد الرّشيدي**" أنّ سلطة الدولة بهذا الخصُوص،

---

[1] فؤاد عبد المنعم رياض، مرجع سابق، ص.**227**.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن **مبدأ قبول الأجنبي في إقليم دولة أخرى غير دولته التي يرتبط بها برابطة الجنسية**، راجع: أحمد الرشيدي، **حقوق الإنسان (دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق)**، مرجع سابق، ص ص.**306-308**./ فؤاد عبد المنعم رياض، مرجع سابق، ص ص. **225 – 229**. وأيضاً:
*V.Chetail, **Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (Migration, Droits de L'homme et souveraineté :le droit international dans tous ses états)** ,pp.18-21.*

[3] أحمد الرّشيدي، **الحق في طلب اللجوء كأحد تطبيقات حقوق الإنسان: الحماية الدولية للاجئين**، مركز البحوث والدراسات السياسية، جامعة القاهرة، **1997**، ص ص. **70 – 79**.

[4] فؤاد عبد المنعم رياض، مرجع سابق، ص. **230** .

[5] وقد تواتر العمل الدولي على التسليم بوجود العديد من الأسباب التي تسوغ للدولة مباشرة سلطتها التقديرية في إبعاد الأجانب من إقليمها. راجع:

ليستْ مُطلقة تماماً، وإنّما تَرِدُ عليها بعضُ القيودِ[1]. ومَا خَلُصَ إليه الأستاذ "**برونلي**"، هو أنَّ عَمَليّة **الإبعاد**، يجبُ أنْ تَتِمَّ **بحسنِ النِيّة**، وليْس لأيِّ سببٍ آخر مُفتعَل[2].

أمّا الفئة الثانية فتشمُلُ **المُهاجرين غير الشرعِيين**، وهُم أولئك الّذين يرغبُون في الحُصولِ على إقامةٍ دائمةٍ في إقليمِ دولةٍ أخرى لمْ يحصُلوا على مُوافَقَتِها للدُخول والإقامة فوق أراضيها؛ حيث يَقضي المبدأ العام بإعمال مبدأ السّيادة في هذا الشّأن، وأنَّه للدولة المُستقبِلة إبعادُهُم فوراً وإعادتُهُم إلى إقليمِ دولةِ المنشأ. وقَدْ أثَارَ إجراء **الطّرد** أو **الإبعاد** خلافاً حقيقيّاً على المستويين الدولي والوطني، واجتَهَدَ الفقه في محاولة بَيَانِ مدى مشروعيّة إجراء **الطّرد** الّذي تَتَّخِذُهُ الدولة المُستقبلة في هذه الحالَة[3].

واعتبرَ الرّأي الرّاجِح، بأنَّ حقَّ الدولة المُستقبلة في مُباشَرَةِ سُلطاتها التقديرية فيمَا يتعلَّق بإجراءاتِ إبعادِ الأجانب الموجودين على إقليمها، لا يجبُ أنْ يُمارَسَ بمعزلٍ عن الاعتبارات المُتعلِّقة بحقوق الإنسان على وجه العموم، والّتي ما فَتِئَتْ تُؤَكِّدُ عليها المواثيق والاتفاقيات الدولية ذات الصِّلة، ولَوْ تعلّق الوضعُ بالمُهاجرين غير الشّرعيين[4].

وقدْ عَبَّرَ الأستاذ "**برونلي**" في هذا المعنَى، أنّ عمليّة الطّرد الّتي لا تُراعى فيها الاعتبارات الإنسانيّة والسّياسية قدْ يَتَرَتَّبُ عنها أضرارٌ تَستتبِع المُطالبة **بالحق في التعويض**[5].

وفي تحليلِهِ الأخير، يتوصّل الأستاذ "**أحمد الرّشيدي**" إلى الاستنتاج بالقَوْلْ:" ...**فإنَّ التّسليمَ بهذا المبدأ العام- أيّ المبدأ الّذي يَقضِي بِعَدَمِ أحقيّة الدولة في منعِ دخُولِ الأجانب إلى إقليمِها- لا يَعنِي، بحالٍ، حرمانُ الدولة مِن حقِّها في منعِ دخول أجنبي بِذاتِه، لأيِّ سَبَبٍ من الأسباب الّتي تُقَدِّرُها هِيَ. والثَّبِتُ عملاً، أنَّ الدول كثيراً ما تتوسَّع في الارتِكانِ إلى هذه الأسباب أو إلى تلك الأحوال الاضطِراريّة، والّتي تكادُ تُصبِحُ هيَ القاعدة العامة فيما يتعلَّق بِمسألة دخُول الأجانب إلى إقليمِ دولةٍ أخرى؛ وبحيث يُمكِنُ القوْل في التحليلِ الأخير، إنَّ حقّ الأجنبي في الدّخُولِ إلى إقليمِ دولةٍ غير دولتِهِ مُرْتَهِنٌ -إلى حدٍّ كبيرٍ- بإرادة الدولة صاحبة السّيادة على الإقليم. وعلى الأغلبِ الأعمِّ، تُمارِسُ الاتفاقيات الثُنائية، ومبدأ المُعاملة بالمِثل، دوراً مُهمّاً في حسْمِ الخِلافِ حول هذه المسألة**"[6].

= فؤاد عبد المنعم رياض، مرجع سابق، ص ص. 232 – 243 .

[1] أحمد الرشيدي، **حقوق الإنسان (دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق)**، مرجع سابق، ص ص.317-318.وأيضاً:

V.Chetail, ***Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (Migration, Droits de L'homme et souveraineté :le droit international dans tous ses états)*** *,pp.18-21.*

[2] راجع:

I. Browline , ***Principales of public international law****, 03rd Edition, Oxford Univ. Press., 1979, pp. 519 – 520 .*

[3] فؤاد عبد المنعم رياض، مرجع سابق، ص ص.231 – 232.

[4] راجع:

I. Browline , Ibid.

[5] ورد القول بالنّص الأصليّ، كالتّالي:"

"Expulsion, which causes specific loss to the national state receiving groups without adequate notice, would ground a claim for indemnity".*in :*
Ibid.

[6] أحمد الرشيدي، **حقوق الإنسان (دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق)**، مرجع سابق، ص. 308. وأيضاً:

V.Chetail, ***Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (Migration, Droits de L'homme et souveraineté :le droit international dans tous ses états)*** *,pp.18-21.*

ثانيا: إشكالية تحديد المركز القانوني للأجنبي في دولة الاستقبال

حتّى عهدٍ قريبٍ، لَمْ يَكُنْ الأجنبي يتمتَّعُ بالكثيرِ مِن الحقوقِ الّتي يَتَمَتَّعُ بها الوطنيُّون، بَلْ إنَّه لَمْ يُعتَرَف لَهُ مُطلقاً بالشّخصية القانونية. والقاعدة العامة المعمُولُ بها سابقاً، كانت تقضِي بتطبيقِ **مبدأ المُعاملة بالمِثل،** ويعنِي ذلك تمتُّع الأجنبي بِذات المُعاملة الّتي تُعامِل بها دولةُ منشَئِه رعايا الدولة المُستقبلة. ففي القديم، وحتّى الوقت الحاضِر، خَضَعَتْ مُعاملة الأجانب للاتفاقيات الثنائية والاتفاقيات الخاصّة الّتي تُبرمُ بين دولة المَنْشَأ ودولة العُبُور أو بيْن دولة المَنْشَأ ودولة الاستِقبالْ[1].

ومع تطوّر المنظومة القانونية لِحقوق الإنسان على المستويين الدولي والوطني، وتزايُد الوَعْي بحقوق الفردِ وحريّاتِهِ الأساسيّة مهماً كانت وضعيّتُهُ ومهماً كان مكانُ تواجُدِهِ؛ أصبَحَتْ مسألة الاعتراف للأجانب– الّذين لا يحمِلون جنسيّة الدولة أو أولئك الّذين لا يحمِلون جنسيّة أيّةِ دولةٍ مُطلقاً– بحدٍّ أدنَى مِن الحقوق والحريّات، مِنْ بيْن المبادئ الأساسيّة الّتي تلتزِمُ كلّ دولة ذات سيادة باحترامِها وتطبيقِها تحت طائلةِ المسؤولية الدولية[2].

ويُثِيرُ النّظر إلى حقوق الأجانب تناولَ قاعدة **الحدّ الأدنى في مُعاملة الأجانب** بصفةٍ عامّةٍ، والّتي تقضِي بضرورة توفير أدنى قدرٍ من الحقوق الإنسانية للأجنبي بغضِّ النّظر عن جنسيته أو أصله أو جنسه أو لونه أو عقيدته ...أو غير ذلك من الاعتبارات الّتي تنبَنِي على أُسُسٍ ومعاييرَ شخصيّة لا موضوعية[3].

ويُؤسِّس الفقه القديم في القانون الدولي قاعدة **الحدّ الأدنى في مُعاملة الأجانب** على **النظرية الكلاسيكية لحقوق الإنسان**[4]، والّتي تقضِي بأنَّ هناك مجموعةٌ مِن الاحتياجات أو المطالِب الّتي يَلْزَمُ توافُرُها بالنّسبة إلى

---

[1] عز الدين عبد الله، مرجع سابق، ص ص. **619** وما بعدها. وأيضاً: فؤاد عبد المنعم رياض، مرجع سابق، ص ص. **226** وما بعدها.

[2] ويُفسّرُ الأستاذ "**أحمد الرّشيدي**" التزام الدول بتطبيق الأحكام والمبادئ المُقرَّرة دولياً بالنّسبة للأشخاص الأجانب، بالقَول:" **إذا كانتْ القاعدة أو الأصل، فيما يتعلَّق بحقوقِ العمّال الأجانب لدى دولة الاستقبال، تقضِي بوجوبِ البحث عنها في التّشريع الوطني لهذه الدولة، إلاّ أنَّ القانون الدولي – بِشَقَّيْهِ العام والخاص– قدْ قَطَعَ خطواتٍ واسعةٍ على طريق بَلْوَرَةِ مركزٍ دولي مُعيّن للأجنبي، حَالَ وجودِهِ في إقليم دولةٍ أخرى. ويُمكِن تفسير ذلك بإرجاعِهِ إلى حقيقةٍ أساسيّةٍ، مُؤدّاها أنَّهُ على خِلافِ الحالِ بالنّسبة إلى مركز" الوطنيّين" الّذي يَدْخُلُ أساساً ضِمن نطاق الاختصاص الدّاخلي للدولة، نَجِدُ أنَّ تحديدَ مَركَزِ الأجانب لا يعنِي فقطْ الدولة الّتي يوجَدُونَ على إقليمِها، وإنّمَا يعنِي أيضاً الدولة أو الدول الّتي ينتمُون إليها بالجنسيّة. كما أنَّهُ يعنِي– من جهةٍ ثالثةٍ – الحياة المُشْترَكَة لأعضاءِ الجماعة الدولية بِرُمّتِهَا".**

أحمد الرّشيدي، **حقوق الإنسان (دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق)**، مرجع سابق، ص. **329**.

[3] استخدَمَ الفقه الدولي تسمياتٍ عِدَّة للتّعبير عن "**الحدّ الأدنى لِمُعاملة الأجانب**"، ونذكر منها: "**القاعدة الأدنى**"***(Standard minimum)***، "**المعيار الدولي لتحقيق العدالة**" ***(Norme internationale de justice)***، "**المعيار العادي للدول المتحضّرة**" ***(Standard ordinaire des Etats civilisés)***. ويقولُ في هذا الشّأن، الأستاذان "**ألينيكوف**" ***(Aleinikoff)*** و"**شاتاي**" ***(Chetail)*** ،كالتّالي:

« Each country is bound to give to the nationals of another country in its territory the benefit of the same laws, the same administration, the same protection, and the same reddress for injury which it gives to its own citizens, and neither more nor less : provided the protection which the country gives to its own citizens conforms to the established standard of civilization ».*in* :

T.A.Aleinikoff & V.Chetail, ***(Migration and international legal norms)****,T.M.C. Asser Press,The Hague,****2003****,p.****22****.*

[4] ويؤيّد الطّرح أعلاه، الرّأي التّالي:

« Tout Etat est donc tenu d'accorder à l'étranger un traitement minimum, issu de la coutume universelle et des principes généraux de droit, en deca duquel il ne peut descendre sans engager sa responsabilité »

F.Rigaux, ***Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (La liberté de mouvement dans la doctrine du droit des gens)****,Op.cit., p.****141****.*

عُمُومِ الأشخاص، وفي أيِّ مجتمع، دون أيِّ تمييزٍ بينهم في هذا الخُصُوص، سواء لاعتباراتِ الجنس، أو النّوع، أو اللّون، أو العقيدة السياسية، أو الأصل الوطني...أو لأيِّ اعتبارٍ آخر[1].

فإنْ كان الأصلُ في حقوقِ الإنسان عُموماً، وحقوقِ الأجانبِ على وجهِ الخُصوص، أنّها **مسألةٌ وطنيّة داخليّة** اضطلَعَتْ القوانين والتشريعات الوطنيّة بالجُهدِ الأكبر في مجالِ تقنينِها، ووَضْعِ الضوابِط القانونية الّتي تكفُلُ تنظيمها[2]؛ إلاّ أنّ الأصلَ في هذه الحقوق، أيضاً، أنَّها **عامَّة ومُطلَقَة**[3]، وأنَّ هناك من الحقوق والحريّات الأساسيّة ما **لا يجوزُ التنازُلُ عنه** البتّة، وتحتَ أيِّ ظرفٍ كانَ، وفي أيِّ مكان تواجَدَ فيه الفرد[4].

ويندرِجُ في هذا الإطار، حقوقُ **العمّال الأجانب**. والمبدأ الّذي طَوَّرَهُ القانون الدولي، في هذا الخُصُوص، يتمثَّل في التوكيد على ضرُورة **المساواة وعدم التمييز** في الحقوق، وفي كُلِّ ما يتّصِلُ بعلاقات العمل بَيْنَ العمّال الوطنيّين والعمّال الأجانب.

فحقُ الفرد في الحُصُولِ على منصِبِ عملٍ يُوفِّر لَهُ ولِأسرتِهِ مَصدَرَ رِزقٍ ويضمَنُ لهُم العيشَ الكريم، حقٌ أصيلُ لا يُمكِن إسقاطُهُ ولا تقييدُهُ ولا التنازُلُ عنه بأيِّ حالٍ وتحت أيِّ ظرفٍ؛ وإنْ كان يُمثِّلُ طائفةَ الحقوقِ الاقتصادية والاجتماعية، إلاّ أنّ تقييدَهُ أو إسقاطَهُ قدْ ينتُجُ عنْهُ آثارٌ وخيمَةٌ على العديد من الحقوقِ الأساسيّة الأخرى المُلازِمَة لِشَخصِ الإنسان، مثل: الحق في الحياة، الحق في سلامة البَدَنْ والحق في الكرامة الإنسانية...وغيرها. ومِنهُ، يُفترَضُ الاعتراف **بالحق في العمل**، ومَا يندرج ضِمنَهُ من مُشتملاتٍ، للمواطنين والأجانب على حدِّ السّواء دونَمَا تمييزٍ أيّاً كان مَرجِعُهُ. كما ينبَغِي التزام كلّ دولة باحترامِ تكريسِ هذا الحق وتعزيزه وحمايتِهِ لِجميعِ الأشخاص المُقيمين فوق إقليمِ أراضِيها وداخلَ حدودِها السّياسية.

فقد تطوّر المركز القانوني للأجانب بالمُوازاةِ مع التطوُّر الحاصِل على مستوى منظومة حقوق الإنسان على المستويين الدولي والوطني، حيث قُرِّرَت العديد من الحقوق والحريّات الفرديّة والجماعيّة الّتي لَمْ تكُن مُكرّسَةً من قَبْل، ويتعلّق الأمر بحريّة التنقّل، الحق في التنمية والحق في اللّجوء...وغيرها. وأدرك المجتمع الدولي والفقه المُعاصر أنَّ التكريس الفعّلي للحقوقِ والحريّات لنْ يتأَتَ ما لمْ تُقرَّر هذه الأخيرة على قدم المساواة ودونما تمييزٍ أيّا كان الأساس الّذي يُبرّرُه[5].

---

[1] وفي ذات المعنى، يقولُ الأستاذ "**علي القاسمي**"، كالتّالي:" **إنَّ اصطلاحَ حقوق الإنسان، إنَّما يُشيرُ إلى وجودِ مطالب واجبة الوفاء بِقُدُراتٍ أو مكناتٍ مُعيّنة، يلزمُ توافُرها على أُسُسٍ أخلاقية لكلِّ البشر، دونما تمييزٍ فيما بيتهُم على أسا النّوع، أو الجنس، أو اللّون، أو العقيدة أو الطبقة، وذلك علة قَدَمِ المساواة بينهم جميعاً، ودون أنْ يكُون لأيٍّ منهُم أن يتنازل عنها**".

علي القاسمي، **حقوق الإنسان بين الشّريعة الإسلامية والإعلان العالمي**، الطبعة الأولى، مطبعة النّجاح الجديدة، الدار البيضاء، **2001**، ص**.46**.

[2] تأييداً لهذا الرّأي، راجع: عصام محمد زناتي، **حماية حقوق الإنسان في إطار الأمم المتحدة (الأساس القاعدي، الإطار المؤسسي، آليات المتابعة والمراقبة)**، دار النهضة العربية، القاهرة، **1998**، ص ص**.01-02**. وأيضاً: أحمد الرّشيدي، **حقوق الإنسان (دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق)**، مرجع سابق، ص ص. **37-44**.

[3] ومؤدى ذلك، أنّ حقوق الإنسان تثبُتث لكلِّ فردٍ على وجهِ الإطلاق وفي جميع الحالات. ومن ثَمَّ،لا يجوز تقييدُها إلاَّ استثناءاً ولاعتباراتٍ مُعيّنة ومُحدَّدة قانوناً.

تأييداً لهذا الرّأي، راجع: سعاد الصباح، **حقوق الإنسان في العالم المعاصر**، دار سعاد الصباح للنشر والتوزيع، الكويت، **1996**، ص ص**.47-48**.

[4] تأييداً لهذا الرّأي، راجع: أحمد أبو الوفا، **الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصّصة**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2000**، ص ص**.90-92**.

[5] ويُفسّر جانب من الفقه التطوّر الحاصِل في المركز القانوني للأجانب، بالإحَالة للأسبابِ التّالية:

وكان لذلك، أنْ قُيِّدَتْ إرادة الدول الأعضاء في الجماعة الدولية في إعمالِ مبدأ السّيادة تقييداً نِسبيّاً لِصالِح إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز في الحقوق والحريّات الأساسية للفرد أيّاً كان منشأهُ، ومهماً كان النّشاط الّذي يُمارسُهُ، وحيثُما كان محلّ إقامته.

ويُفسِّر الأستاذ "**أحمد الرّشيدي**" مَرجَعِيّة هذا التطوُّر، حينما يقُول:" **وواقعُ الأمرِ، أنَّ هذه النَّظْرَةَ المَبنِيّة على التَوَسُّع في التضييق من نِطاقِ الحقوق الّتي يَتَعَيَّنُ الاعتراف بها للأجنبي طيلةَ فترةِ إقامتِهِ على إقليمِ إحدى الدول، قدْ طَرَأَ عليها تطوُّرٌ كبيرٌ أَسْهَمَ في نهايةِ المطافِ في تلاشِي الكثير من الفَوَارِقِ بَيْنَ الوطنيين والأجانب بالنّسبةِ إلى العديدِ من مجالات النّشاط الإنساني، ومِنْهَا المجال الخاصّ بعلاقاتِ العمل. وبعبارةٍ أخرى، يُمكِنُ القَوْلُ أنَّ هذا التطوُّر قد انتَهَى إلى تَمَتُّعِ الأجانبِ بالعديد من الحقوق الّتي يَتَمَتَّعُ بِهَا الوطنيّون، وذلك في الحدودِ الّتي يُقِرُّهَا التشريع الوطني لِكلِّ دولةٍ، وبمَا لا يتعارضُ – على الأقلّ – وقاعدةَ الحدِّ الأدنى الّلازم لِمُعاملةِ الأجانب، وبحيث لا يُستَثْنَى من نطاقِ التمييز في هذا الخصُوص إلا طائفةَ الحقوق السّياسية... وغيرها من الحقوق العامّة النّاشِئة عن علاقة المُواطَنَة الّتي تربِطُ الفردَ بِدولتِهِ**"[1].

الفرع الثاني:
الأسُس القانونية لحماية الأجانب

مِنَ الخصائص الأساسيّة للسّكان انتقالُهُم من مكانٍ إلى آخر. وقدْ جَرَى الاعتراف عالمياً **بالحق في التنقّل** منذُ أكثر مِن نِصفِ قرنٍ مَضَى باعتماد **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان**[2]؛ فالإعلان ينصُّ في المادة **13** منه على أنَّ:"**لِكلِّ فردٍ حق في حريّة التنقُّل وفي اختيارِ مَحَلَ إقامتِهِ داخل حدود الدولة**". ونصّت المادة **03**/ف.**02** منه، على أنَّه: " **لكلِّ فردٍ حقٌّ في مغادرةِ أيّ بلدٍ، بِمَا في ذلك بلدِهِ، وفي العودة إلى بلدِهِ**".

أ. **تطوُّر المنظومة القانونية لحقوقِ الإنسان عموماً، والمنظومة القانونية لحقوقِ العمّالِ على وجهِ الخصُوص؛**

ب. **اتّساع الهُوة الاقتصادية بين الشّمال والجنوب؛**

ج. **انتشار النّزاعات المُسلّحة الدولية وغير الدولية في جميع أنحاء العالم؛**

د. **التطوّر التكنولوجي لوسائل الاتصال والإعلام.**

للمزيد من التفاصيل بشأن **عوامل وأسباب تطوُّر المركز القانوني للأجانب**، راجع: أحمد الرّشيدي، **(التطوّرات الدولية الرّاهنة ومفهوم السّيادة الوطنيّة)**، سلسلة بحوث سياسية، العدد: **85**، مركز البحوث والدراسات السّياسية، جامعة القاهرة، **1994**، ص.**10**. وأيضاً:

T.A.Aleinikoff & V.Chetail, ***(Migration and international legal norms)****,Op.cit.,pp.24-25.*

[1] أحمد الرّشيدي، **حقوق الإنسان (دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق)**، مرجع سابق، ص. **331**.

[2] ويصِفُ الأستاذ "**سيدر**" ***(Sudre)*** **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان** (**1948**) من خلال مُقارنَتِهِ **بميثاق هيئة الأمم المتحدة** (**1945**)، بالقَوْلْ:

« La Charte des Nations Unies du 26 Juin 1945,inaugure une ère nouvelle pour le droit international. Elle intègre les droits de l'homme au cœur de l'ordre juridique international et érige leur protection comme l'un des buts essentiels de la nouvelle organisation mondiale…Cependant, si les droits de l'homme sont ainsi consacrés pour la première fois dans un traité à vocation universelle, la Charte ne dit rien du contenu exact des droits à protéger.

Cette tache primordiale est revenue à l'assemblée générale qui adopte, le 10 Déc. 1948,la célèbre Déclaration Universelle des droits de l'homme. La Déclaration rappelle, dés les premières lignes de son préambule, que 'la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde'».*in :*

F.Sudre, ***Droit européen et international des droits de l'homme****,P.U.F.,Paris,2003,p.37.*

وفي السّياق ذاته، جاءت المادة 06/ف.01 من **العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية،** لعام 1966، لِتُشِيرَ بوضوحٍ إلى ضرُورة أنْ:" **تُقرّ الدول الأطراف في العهد الحالِي بالحق في العمل، الّذي يتضمَّن حق كلّ فردٍ في أنْ تكُون أمامَهُ فرصةَ كسبِ معيشَتِهِ عن طريق العمل الّذي يختارُهُ أو يقبَلُهُ بحريّةٍ، وتتّخِذُ هذه الدول الخُطُوات المُناسبة لِتَأمينِ هذا الحق**".

ويُكَرِّس العهد أعلاه، الحق في الاستفادة مِن شروطِ عملٍ عادلةٍ ولائقةٍ (المادة 07)، الحق في تأسيس نقابة وفي الانضِمامِ لنقابةِ المهنة (المادة 08)، الحق في التّأمين الاجتماعي (المادة 09)[1]. وفي ذاتِ المعنى، أيضاً، نصَّت المادة 12/ف.02 من العهد المذكُور على أنَّ:" **لكلِّ فردٍ حريّة مُغادرة أيَّ قُطرٍ بما في ذلك بلدِهِ**".

ووِفقاً لِمَا جَرَتْ الإشارة إليه في **المؤتمر الدولي للسّكان والتّنمية** الّذي عُقِدَ في عام 1994، يُمكِن أنْ يكُون لِلهجرة الدولية المنظَّمة آثار إيجابيّة على المجتمعات المُهاجَر مِنها والمجتمعات المُهاجَر إليها على حدٍّ سواء. وبإمكانِ الهجرة أيضاً، أن تُيَسِّر نَقْلَ المَهاراتِ وأنْ تَسْهُمَ في إثراءِ الثَّقافاتِ. وتَسْهُمُ الأغلبيّة الكاسِحَة مِنَ المهاجرين إسهاماتٍ هامّةٍ في البلدان الّتي تَسْتَضِيفُهَا، ولكنَّ الهجرةَ الدولية تَسْتَتْبِعُ في الوقت ذاتِهِ، خُسرَان مواردِ بَشَريّة لدى كثيرٍ من البلدان المُهاجَر منها، وقد تَتَسَبَّبْ في تَوَتُّرَاتٍ سياسيّة أو اقتصادية أو اجتماعية في البُلدان المُهاجَر إليها.

ويعتبِرُ التقرير الصّادر عن **المؤتمر الدولي للسّكان والتّنمية**، أعلاه، أنَّ موضوعُ الهِجرة الدولية، بما تَنْطوِي عليه مِن شبكةٍ مُعقّدةٍ مِن المُحدِّدَات والنتائج الدِيمغرافية، الاجتماعية، الاقتصادية والسّياسية، قد انتقَلَ إلى صَدَارةِ الاهتماماتِ الوطنيّة والدولية. وأَصبَحَتْ الهِجرة الوافِدَةُ، في السّنواتِ القليلَةِ الماضِية، مِن المسائلِ الرّئيسية الّتي تدعُو لِلْقَلَقِ في عددٍ مُتزايدٍ مِن البلدان؛ حيث ينتَقِلُ المُهاجرون مِن بلدٍ إلى آخرَ مِن أجلِ إيجادِ عملٍ في العادةِ، مَعَ أنَّهُ رُبَّمَا تكُون هُناك أسبابٌ أخرى للهجرة، مِن قبيلِ جَمْعِ شَمْلِ الأسرة. وينتَقِلُ بعضُهم طَوْعاً، بينَمَا يُرغَمُ آخرُون على المُغادرةِ بِسببِ الصُّعوبات الاقتصادية أو غيرها من المُشكلات. ويُمكِن أنْ يُهاَجر الأشخاص بشكلٍ "**شرعيٍّ**"؛ حيث يحصُلُون على تصريحٍ قانوني للعملِ والعيشِ في البلاد، أو بشكلٍ"**غير شرعيٍّ**"، أيّ دونَ الحَصُول على تصريحٍ من البلدِ الّذي يَرغَبُون في العيش والعملِ فيه.

وانتهى التقرير ذاته، إلى أنَّه بغضِّ النَّظَرِ عن صِفَتِهِم في بلدِ الاستقبالِ، فإنَّ لِلمُهاجرين الشّرعيين وغيرِ الشّرعيين حقوقاً إنسانيّةً، ومِن بينِهَا الحق في عَدَمِ التَعَرُّضِ للاسترقاق والعبُوديّة، وعَدَمِ التَعَرُّضِ للاعتقالِ التعسّفِي والاستغلالِ والعملِ الجبريّ، وحريّة التجمُّع، والحق في العمل. وهي الحقوقُ ذاتها المنصُوصٌ عليها في **اتفاقية العمّال المهاجرين لعام 1990**، سالفة الذّكر، وغيرِها من معاهدات حقوق الإنسان.

فقد وَرَدَ ضِمن ديباجة الاتفاقية أعلاه، إشارةً صريحةً إلى أنْ تَبَنِّي هذه الاتفاقية يَتَوَاءَمُ ومضمُون المبادئ والمعايير الوارِدَة في الصُّكوك ذات الصِّلة، الموضُوعَة في إطارِ المنظمة الدولية للعمل، وخاصّةً الاتفاقية

[1] وبهذا الصدَّد،علّقت **لجنة الحقوق الاقتصادية،الاجتماعية والثقافية** ضِمن التعليق العام رقم:18، كالتّالي:

« Le droit de non-discrimination énoncé au paragraphe 2 de l'article 2 du pacte est immédiatement applicable et n'est ni sujet à une mise en œuvre progressive ni tributaire des ressources disponibles… Le droit de non-discrimination énoncé au paragraphe 2 de l'article 2 du pacte devait s'appliquer à l'accès à l'emploi des travailleurs migrants et des membres de leur familles ». *in :*

*C.D.E.S.C. :Observation générale n°**18 (Le droit au travail)**,**E/C.12/G.C./18(2005)**,para.* ***18&31.***

المتعلّقة **بالهجرة من أجلِ العمل** (رقم:**97**)، والاتفاقية المتعلّقة **بالهجرة في ظروفٍ تعسفيّة وتشجيعِ تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة العمال المهاجرين** (رقم: **143**)، والتوصية بشأن **الهجرة من أجلِ العمل** (رقم: **86**)، والتوصية بشأن **العمّال المهاجرين** (رقم: **151**)، والاتفاقية المتعلّقة **بالسّخرة أو العمل الجبري** (رقم: **39**)، والاتفاقية المتعلّقة **بإلغاء السّخرة** (رقم: **105**)، وكذا التوصية رقم:**203** بشأن **العمل الجبريّ**.

وتَمَيَّزَتْ أحكامُ اتفاقية العمّال المُهاجرين لعام **1990** عن غيرِها من الوثائقِ والصُّكُوكِ ذات الصِّلة، بأنَّ نِطاقَ تطبيقِها قد حُدِّدَ على نحوٍ واسعٍ من النّاحيتين **الشّخصية** و**الموضوعية**؛ فمن **النّاحية الشّخصية** تَتَّسِعُ أحكامُ الاتفاقية لتشمُلَ العمّال المُهاجرين الشّرعيين وغيرِ الشّرعيين، وكذا، أفرادُ أُسَرِهِم. وتَسرِي الاتفاقية على جميعِ العمّالِ المُهاجرين دونَ أيِّ اعتبارٍ لِمُدَةِ العملِ والإقامة، لذلك فهي تسرِي كذلك، على العمّال المُؤقتّين العامِلِينَ لِمُدَةٍ مُحدَّدَةٍ.

ومن **النّاحية الموضوعية**، جَاءَتْ أحكامُ الاتفاقية شاملةً تُغَطِّي حقوقَ العَمَلِ والحقوقَ الثّقافية والتّعليم والصحّة والسّكن... وغيرِها.

ويُمكِنُ تلخيصُ أهمِّ بُنُودِ وأحكامِ **الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين وأفراد أُسرهِم (1990)**، في العناصر التّالية:

أ. تُؤكِّدُ الاتفاقية على أنْ يَتَمَتَعَ العمّال المهاجرون بمعاملةٍ لا تقلُّ مراعاةً عَنِ المُعاملةِ الّتي تنطَبِقُ على رعايَا الدولة مِن حيث الأجرِ وشروطُ العملِ والاستخدامِ الآخر (المادة **25** من الاتفاقية).

ب. تُؤكِّدُ الفقرة **الثالثة** من المادة **25** على أنَّ حقوقَ العمّالِ المهاجرين يجبُ أنْ تُصَانَ حتّى وإنْ خَالَفَ العامِلُ المُهاجر شُروط الإقامة أو الاستخدام.

ج. ونصَّت المادة **27** على الحق في الضّمان والتّأمين الاجتماعي، وعلى تَمَتُّعِ العمّال المهاجرين وأفرادُ أُسرهِم بنفسِ المُعاملة لِرَعَايَا الدولة في هذا الشّأن، مِمَّا يتطلَّبُ إدخالَ العمّال المُهاجرين وأُسَرِهِم في الاستفادة من مزايا المَعَاشِ التَقَاعُدِي – الحقوق التّأمينية الأخرى بِمَا فيهِم العمّال المهاجرون بشكلٍ غيرَ قانوني.

د. كما نصَّت المادة **26** من الاتفاقية على حقِّ هؤلاء في الانضِمامِ إلى أيَّةِ نقابةٍ عمّاليةٍ، وإلى أيِّ جمعيّةٍ مُنشأةٍ وفقاً للقانون بِقَصَدِ حمايةِ مصالحِهِم الاقتصادية، الاجتماعية والنقابية، ومصالحِهِم الأخرى.

ه. وتنصُّ المادة **40** من الاتفاقية على أنَّ للعمّالِ المُهاجرين وأفرادِ أُسرهِم الحق في تكوين جمعيات ونقابات عمّال لتعزيزِ وحمايةِ حقوقِهِم الاقتصادية، الاجتماعية...وغيرِها من المصالحِ.

و. كما أَجَازَتْ المادة **42** الحق في المُشاركة السّياسية، ونصَّتْ على وَضْعِ إجراءاتٍ أو إنشاءِ مُؤسّساتٍ يُمكِنُ مِن خِلالِها أنْ تُراعى في دُولِ المَنْشَأ ودُولِ العملِ، الاحتياجات والالتزامات الخاصّة للعمّال المهاجرين وأفراد أُسرهِم؛ حيث يُصبِحُ للعمّال وأفراد أُسرهِم مُمَثّلُونَ في تلك المؤسّسات يَتَمُّ انتخابُهُم بحريّةٍ.

ز. وتُقَرِّرُ المادة **30** من الاتفاقية ذاتُها، حق أطفالِ العامِلِ المُهاجر في الحصُولِ على التّعليم بغضِّ النَّظَرِ عن مدى مشروعية إقامتِهِ هُوَ أو أيٍّ مِن والدَيْهِ في دولة العملِ. وتنصُّ الاتفاقية على أنْ تَقُومَ

الدولة بإدماجِ أولادِ العمّال المُهاجرين في النّظامِ المدرسي المَحّلِي، وخاصّةً تعليمُهُم اللّغة المحليّة المادة (المادة 45 من الاتفاقية). كما تَسعَى الدولة في تيسِيرِ تعليمِ اللّغة والثّقافة الأصليَتَيْنِ لأولادِ العمّال المهاجرين، وجوازِ أنْ تُوَفِّرَ الدولة برامجَ تعليميّة خاصّة باللّغة الأصليّة لأولادِ العمّال المهاجرين.

ح. وتُلْزِمُ المادة 31 دولةَ العملِ، بأنْ تَضْمَنَ احترامَ الهُويّة الثقافية للعمّال المُهاجرين وأفرادُ أُسرِهِم وعَدَمِ مَنْعِهِم من الاحتفاظِ بعقائدِهِم الثقافية.

ط. فضلاً عمّا سَبَق، تنصُّ المادتين 43 و45 من الاتفاقية، على وُجُوبِ تَمْكِينِ جميعِ العمّال من الحق في الوُصُولِ إلى خدماتِ التّوجيه والتّدريبِ المِهنِيَيْنِ والتَوظيف.

وتُعالِجُ منظومة الأمم المتحدة حالياً، شتَّى أبعادِ الهجرة الدولية. فمثلاً، تُرَكِّزُ **الأمانة العامة للأمم المتحدة** على جمعِ وتحليلِ ونشرِ معلوماتٍ عن مستوياتِ الهجرة الدولية واتجاهاتِهَا والسّياسات المُتعلّقَة بها. وتُعْنَى هيئاتٌ أخرى بالأمم المتحدة بمسائلٍ مِن قَبيلِ حقوقِ الإنسان، والمُشَرَّدِينَ داخلياً، ولَمِّ شَمْلِ الأُسَرِ، والمُهاجرين غير المُوثّقِين، والاتِّجَارِ، وإدماجِ المُهاجرين اجتماعياً واقتصادياً.

وفضلاً عن ذلك، تُرَكِّزُ الوكالات المُتخصِّصَةُ على مسائلَ مُتّصِلَة بِخِبرَتِها الفنيّة وَوَلَايَاتِها، مِثل: تَدَفُّقَاتِ اليَدِ العامِلَة والّلاجئين وطالِبِي اللّجُوء والتّحويلات.

هذا، وتَصَدَّتْ **الجمعية العامة للأمم المتحدة** لِمسألةِ الهِجرةِ الدولية والتّنمية في عدّةِ مناسباتٍ؛ فقدْ أَهَابَتْ الجمعية مُؤخّراً في قرارِها رقم: **203/56** المؤرخ **21** ديسمبر **2001** بِمُؤسّساتِ منظومة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات ذات الصِّلة أنْ تُواصِلَ تَنَاوُلَ مسألةِ الهجرة الدولية والتّنمية، وأنْ تُوَفِّرَ الدّعْمَ المُناسِبَ للعمليّات والأنشِطَةِ المُتّصِلَة بالهجرة الدولية والتّنمية. واستجابةً لهذا القرار، ولتوفيرِ مزيدٍ مِن المعلوماتِ عن الهجرة الدولية إلى الجمعية العامة، نَظَّمَتْ **شُعبةُ السّكانِ بالأمم المتحدة** في جويليه **2002** ، أَوَّلَ اجتماعٍ تنسيقيٍّ على نطاقِ المنظومة بشأنِ الهجرة الدولية[1].

المطلب الثاني:

أحكام القانون الدولي للعمل المتعلّقة بحمايةِ العمّال المُهاجرين

تُعتَبَرُ هِجرةُ البشرِ مِن منطقةٍ إلى أُخرى ظاهرةً إنسانيةً قديمةً قِدَمَ الإنسانِ نفسِهِ؛ حيث كانت الظُّروف الحياتِيَّة والمُناخِيّة تَفرِضُ عليهِ الانتقالَ المُستمرِّ من مكانٍ لآخر، فالمَجَاعةُ، والفقرُ، والزلازل والفيضانَات، وانتشارِ الأمراضِ، والحروب، وبالأخصِّ الحُرُوب الأهليّة، كلّها، عواملٌ فَرَضَتْ على الإنسانِ الهجرة مِن المَوْطِنِ الرّئيسي إلى دولٍ ومناطقٍ أخرى.

[1] وأكّد **الأمين العام للأمم المتحدة** في مُقترَحَاتِه المتعلّقة بتعزيز منظمة الأمم المتحدة (وثيقة رقم: ***A/57/387***)، أنَّ: "**الوَقْتَ قَدْ حَانَ لإلقاءِ نظرةٍ أكثرَ شُمولاً على مختلفِ أبعادِ مسألةِ الهجرة. وهي مسألةٌ تَمُسُّ الآن مئاتَ الملايين مِن البشر، وتُؤثِّرُ على البلدانِ المُهاجَر مِنْهَا، وبلدانُ العُبُورِ، والبلدانُ المُهاجَر إلَيْهَا. وعلينَا أنْ نَفْهَمَ على نحوٍ أفضلَ أسبابَ التَدَفُّقَاتِ البشريّة على النّطاق الدولي وعلاقاتِها المُعَقَّدَةِ بالتّنمية**".

غَيْرَ أنَّ الهِجرة من أجلِ العملِ وتحسينِ ظروفِ المعيشة ومُستوى الدَّخل أو الهجرة من أجلِ الاستثمار، –وهِيَّ الّتي تُسمَّى **بالهِجرة الاقتصادية**– ظاهرةٌ حديثةٌ، ولِذلك فإنَّ التنظيم القانوني لِهذا النّوعِ من الهجرة يُعتَبر، أيضاً، تنظيماً حديثاً.

وتَحْتَلُّ مسألةُ حمايةِ العمّال المُستخدَمِين في بلدانٍ غيرَ بُلدانِهِم الأصلِيَّة مَكاناً مُتميِّزاً في أنشطَةِ وفعاليّة المنظمة الدولية للعمل[1]، ذلك أنَّ العمّال المهاجرين، بِحُكمِ انقطاعِهِم عن وطنِهِم، يُواجِهُون ظروفَ عَمَلٍ ومعيشةٍ جديدة يجهلُونَها كُلِيّةً، كَمَا أنَّهُم بِحكمِ تكوينِهِم واستعدادِهِم، غالباً ما يكُونُون غير مُهيّئين للدّفاعِ عن مصالِحِهِم فـي إطـارِ بيئـةٍ اجتماعيـةٍ يُـرَجَّحُ أنْ تكُـونَ غيـرَ مُبالِيَـةٍ لِمشـاكِلِهِم المُختلفـة، إنْ لَـمْ تكُـنْ مُعادِيَـةً لَهُـم لأسـبابٍ اجتماعيـةٍ، اقتصـاديةٍ، ثقافيـةٍ ودينيـةٍ... ومُحَصِّـلَةُ ذلك، أنْ يَتَعَرَّضَ هؤلاءِ العمّال للاستغلالِ، وخاصّـةً، أولئك الّذين يكونُون في وَضْعٍ غيرَ قانونيٍّ وغيرَ نظاميٍّ، مِن قِبَلِ مُورِّدِي ومُشَغِّلِي اليد العامِلَة. ومَنْ مِنْهُمْ يَعْمَلُ بشكلٍ قانونيّ، يكُون عـادةً فـي وَضْـعٍ ضـعيفٍ لا يُمَكِّنُـهُ مِن ممارسـةِ أيِّ تـأثيرٍ علـى الشّروط الّتـي يُستخدَمُ بموجِبِها، وكثيراً، ما يَعْجِزُ أيضاً، عن تأمينِ احترامِ الشّروط المُتَّفَقِ عليها أو معاييرَ العملِ المُطَبَّقَةِ، عُمُوماً.

إزَاءَ هذا الوضـع غيرَ الإنسانِي، كانَ طبيعيّاً أنْ تُولِيَّ المنظمـة الدولية للعمل منذُ إنشائِها، اهتمَاماً خاصّاً بهؤلاءِ العمّال. وقدْ أورَدَتْ ديباجة دستور المنظمة لعام **1919**، مسألةَ حمايةِ مصالح العمّال المُستخدَمِين خارجَ أوطـانِهِم ضِـمن أولويـّة أهداف المنظمـة الحديثـة النّشـأة[2]؛ فالمـادة **427** مـن معاهـدة **فرسـاي** لعـام **1919**، الّتـي تضمَّنت المبادئ العامة للنصِّ الأوَّلِي للدستور، تنصُّ "**أنَّ القواعد الّتـي تَسُنُّها كلُّ بلدٍ عضـو حَـوْلَ موضـوعِ شُروطِ العملِ، يجبُ أنْ تكفُلَ مُعاملةً اقتصاديةً عادلةً لجميعِ العمّالِ المُقيمِين بشكلٍ نظاميٍّ وقانونيٍّ فـي البلدِ المعنِي**".

كما نصَّ البند **الثاني** من **إعلان فيلادلفيا** لعام **1944** – في الفقرة **01** منه – على أنَّـهُ: " **لِجميعِ البشرِ أيّاً كـان عِرقِهُم، أو مُعتقدُهُم، أو جِنسيّتُهُم، الحق فـي العمـل مـن أجلِ رفـاهيتِهِم الماديّة وتقدُّمِهم الرُّوحـي فـي ظروفٍ تُوَفِّرُ لَـهُم الحريّة والكرامَة والأمنَ الاقتصادي وتكافؤ الفرص**". كما أضَافَتْ الفقرة **03** من البند المذكُور، أنَّ:" **الفَقْرَ في أيِّ مكانٍ، يُشَكِّلُ خَطَراً على الرّفاهية في كلِّ مكانٍ**".

---

[1] راجع:

*A.Trebilcock,Op.cit.,p.**78**.*

[2] تقولُ في هذا الشأن الأستاذة "**مورينو–فونتس شامارتان**" ***(Moreno-Fontes chammartin)***، كالآتي:

«In 1919,at the first session of the international labour conference, the reciprocity of treatment recommendation already sketched out I.L.O.'s two goals concerning the protection of migrant workers' labour rights : equality of treatment between nationals and migrant workers', and coordination on migration policies between states and between governments, employers' and workers' organization.

The social protection of migrant workers is thus central to the spirit of the I.L.O.'s Constitution, whose preamble specifically refers to the duty to protect 'the interests of workers employed in countries other than their own', and the goals of social justice, humanity and permanent peace ».*in :*

G.Moreno-Fontes Chammartin, ***Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (Working conditions of women migrant workers :I.L.O.'s strategy to improve their protection in an era of globalization)****, Op.cit.,p.**172**.*

استناداً للطَّرحِ أعلاه، مَثَّلَتْ المنظمة الدولية للعمل بطبيعَتِها، الهيئة الدولية النَّمُوذجِيَة والمُثْلَى في تَبَنِّي، اعتمادِ ومُتابعةِ تطبيقِ التشريعات الدولية للعمل الّتي ترمِي أصلاً، إلى الحماية الفعليّة والنّهُوضِ بحقوقِ وحريّاتِ العمّال، بوجهٍ عامٍ، والعمّال المهاجرين، بوجه خاصٍّ.

ويُمكِنُ القَوْلُ أنَّهُ، وباستثناءِ بعضِ القواعدِ ذات الطّبيعة الخاصّة، تتميّزُ سائرُ الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة بالتطبيقِ العَامِ، وبالتّالي، فإنَّ نِظامَ تطبيقِ مجموعةٍ هذه المعايير والتمتُّع بأحكامِها يسرِي على حدِّ السواء، على العمّال الوطنيين والعمّال الأجانب. ويُستَفَادُ ذلك، في مُعظَمِ الأحوالِ من عُمُومِيَة العبارات والمَدْلُولَات المُستخدَمَة في هذه المعايير. ومَعَ ذلك، فإنَّ بعضَ المعايير تُحَدِّدُ بوضوحٍ أنَّهَا تُطَبَقُ دونَ أدنَى تمييزٍ، أو أنَّها تُطَبَّقُ بغضِّ النَّظَرِ عَن الجنسيّة.

وتُمَيِّزُ الباحثة في دِرَاسَتِهَا للنّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، بهذا الصّدد، بين مجموعتين من القواعد الدولية للعمل: **مجموعةٌ أُولى**، تشمُلُ جملةً من الأحكامِ الاستثنائية الّتي تعنِي مُطلقاً بحماية العمّال المهاجرين. و**مجموعة ثانية**، تعنِي بتنظِيمِ مسألةً من مسائلِ العملِ أو حقٍّ من الحقوقِ العمّالية، لتشمُل أحكاماً استثنائيةً مُتفرّقةً تُقِرُّ بالمساواة وحظرِ التمييز بين العمّال الأجانب ونُظَرَائِهِم من العمّال الوطنيّين في الاستفادةِ من المَزَايَا الّتي تُقِرُّهَا الاتفاقية ضِمن أَحَدِ بنودِها.

وتتناول الفروع التّالية بيان مضمُونِ ما صَدَرَ عن المنظمة من **الأحكام الأساسيّة المُتعلّقة بحماية العمّال المُهاجرين (الفرع الأول)**، وكذا، مضمُون ما صَدَرَ عن المنظمة من **الأحكام الاستثنائية المُتعلّقة بحماية العمّال المُهاجرين(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول:
الأحكام الأساسيّة المُتعلِّقة بحماية العمّال المهاجرين

إنَّ مُراجعة النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل في مجالِ حماية حقوق العمّال المُهاجرين، تُبَيِّنُ أنَّ هذا النّشاط يَتَرَكَّزُ حَوْلَ تَوَجُهَيْنِ رئيسيَيْنِ:

- **التوجّه الأوّل:** في مجالِ الضّمان الاجتماعي. وقدْ حَرِصَ المؤتمر الدولي للعمل على تكريسِ الحق في المساواة في المُعاملة بين الوطنيّين والأجانبِ فيما يتعلّق بمسألةِ التمتُّع بحقِّ الضّمان الاجتماعي، مع السّعْيِ في الوقتِ ذاتِهِ، لإقامةِ نظامٍ دوليٍ للحفاظِ على الحقوقِ المُكتَسَبة والحقوقِ الجارِي اكتسابُهَا بالنّسبة للعمّال الّذين يَنقُلُون مقرَّ إقامتِهم من بلدٍ إلى آخر. ففِي هذا الصّدد اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل النّصُوصَ التّالية:

أ. الاتفاقية رقم: **19** بشأن **المساواة في المعاملة بين العمّال الوطنيّين والأجانب فيما يتعلَّق بالتَعويضِ عن حوادثِ العمل** لعام **1925**. والتوصية رقم: **25** لعام **1925**، المكمِّلة لها[1].

[1] الاتفاقية رقم: **19** بشأن **المساواة في المعاملة بين العمّال الوطنيين والأجانب فيما يتعلّق بالتعويض عن حوادث العمل**، اعتمَدَهَا المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **07** ، المُنعَقِدة بتاريخ: **05** جوان **1925**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **08** سبتمبر **1926**. والتوصية رقم: **25** لعام **1925**، المكمِّلة لها.

ب. الاتفاقية رقم: **48** بشأن **الحفاظ على حقوق العمّال المهاجرين في مجال الضّمان الاجتماعي (مراجعة) لعام 1935**[1].

ج. الاتفاقيـة رقـم: **118** بشـأن **المسـاواة فـي المُعاملـة بـين الـوطنيّين فـي مجـالِ الضّمان الاجتمـاعي** لعـام **1962**[2].

د. الاتفاقية رقم: **157** بشأن **إقامة نظام دولـي للحفاظِ على الحقوق فـي مجالِ الضّمان الاجتماعي** لعام **1982**[3].

وإنَّ دراسـةَ وتحليـلَ هـذه المعـايير، وكذلك الشُّروط الخاصّـة المتعلّقة بالمهـاجرين، والّتـي تَـرِدُ فـي اتفاقيـات الضّمان الاجتمـاعي الأخـرى، يُوَضِـحَانِ أنَّ جُهُودَ المـؤتمر أَثْمَرَتْ، وبشـكلٍ تـدريجيٍّ عـن تحديـدِ نظـامٍ بعـضِ الأحكـامِ التقييدِيّـة القائمـة علـى نَمَـطِ تمويـلِ الضّمان الاجتمـاعي، والتخفيـفِ مِـن شـرطِ المُعاملـة بالمِثْـلِ لصـالحِ البلدانِ النّامية.

- **التوجّه الثاني:** حَرَصَ المؤتمر على إيجادِ الحُلُولِ الشّاملة للمُشكِلَاتِ الّتي يُواجِهُهَا العمّال، فقد اعتَمَدَ هذا الأخير، في دوراتِهِ المُتتاليَة أدواتٌ قانونية (اتفاقيات وتوصيات) تتضمّن معاييرَ تُشكِّل في مُجمَلِهَا مجموعةً متكاملةً من الأحكام التشريعية الحمائية:

أ. الاتفاقية رقم: **66** والتوصية رقم: **61** بشأن **العمّال المُهاجرين (التعاوُن بين الدول)** لعام **1939**[4].

ب. الاتفاقية رقم: **97** والتوصية رقم: **86** بشأن **العمّال المهاجرين (مراجعة)** لعام **1949**[5].

وترمِي هذه المعايير إلى **تنظيم الهجرة**، من ناحيةٍ أولَى، وإقرارِ **المسـاواة فـي المُعاملـة** بحسَبِ القانون والمُمارسة والتطبيق الإداريين، من ناحيةٍ ثانية، وتَمَّ استكمالُ هذه المعايير باعتمادِ كلٍّ مِن الاتفاقية رقم: **143** بشأن **العمّال المُهاجرين (الأحكام التكميليّة)** والتوصية رقم: **151** بشأن **العمّال المُهاجرين**، لعام **1975**[6].

ولِهَذِهِ المعايير الجديدة صفةٌ تكميليّة للمعاييرِ الصّادرة عام **1949**، وترمِي بوجهٍ خاصٍّ، إلى تَجَنُّبِ الهِجرة الخَفِيَّة والاستخدام غير القانوني للعمّال المهاجرين، من ناحيةٍ أُولَى، وتشجيعِ المساواة الفعليّة في فُرَصِ العملِ والعمالة، من ناحيةٍ ثانية.

---

[1] الاتفاقية رقم: **48** بشأن **الحفاظ على حقوق المهاجرين في المَعَاشِ**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **09** ، المُنعَقِدَة بتاريخ: **22** جوان **1935**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **10** أوت **1938**.

[2] الاتفاقية رقم: **118** بشأن **المساواة في المعاملة بين العمّال الوطنيّين والأجانب في مجال الضّمان الاجتماعي**، اعتمَدَهَا المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **46**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **28** جوان **1962**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **25** أفريل **1964**.

[3] الاتفاقية رقم: **157** بشأن **إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضّمان الاجتماعي**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**68**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **21** جوان **1982**.

[4] الاتفاقية رقم: **66** بشأن **العمّال المهاجرين**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1939**. والتوصية رقم: **61** لعام **1939** بشأن **جَلْبْ وتوظيف وظروف عملِ العمّال المهاجرين**، المكمّلة لها.

[5] الاتفاقية رقم: **97** بشأن **العمّال المهاجرين(مراجعة)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**32**، المُنعقِدة بتاريخ: **01** جويليه **1949**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **22** جانفي **1952**. والتوصية رقم: **86** لعام **1949**، المكمّلة له .

[6] الاتفاقية رقم: **143** بشأن **العمّال المهاجرين (أحكام تكميلية)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **60**، المُنعقِدة بتاريخ: **24** جوان **1975**. والتوصية رقم: **151** لعام **1975** ، المكمّلة لها.

وطِبقاً لِمَا جَرَى عليه الاختصاصُ التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، نستطيعُ أنْ نمَيِّزَ بيْنَ طائفتَيْن رئيسيتَيْن من القواعدِ الدولية ذات الصِّلة بحقوقِ العمّال الأجانب[1]؛ أمّا **الطائفة الأولى**، فتشمُلُ ما يُمكِنُ وَصفُهُ بالقواعدِ ذات الطّبيعة الوِقائية، والّتي تتعلّق أساساً بوضعِ الضّوابطِ الخاصّة بتنظيمِ حركةِ انتقالِ العمالة الأجنبيّة من دُوَلِهَا الأصليّة إلى الدول المُستقبِلة. وأمّا **الطائفة الأخرى**، من هذه القواعد، فتتمثَّلُ في قواعد الرّقابة الدولية المُقرَّرة على مستوى المنظمة الدولية للعمل بهذا الخصُوص.

وقد انصَبَّ تركيزُ الباحثة بهذا الخصُوص على أحكامِ ونصوصِ الطّائفة الأُولى مِنَ القواعدِ، وفقاً لمَا وَرَدَ ضِمن اتفاقياتِ وتوصياتِ العمل التّالية:

أولا:أحكام الاتفاقية رقم: 66 والتوصية رقم: 61 بشأن العمّال المُهاجرين (التعاوُن بيْن الدول) لعام 1939

أَوّلُ ما يُمكِن ملاحظتُهُ في هذا الخصُوص، هو أنَّ الأحكام الّتي يُقرِّرُها القانون الدولي للعمل، فيما يتّصِلُ بالعمّال الأجانب، إنَّمَا تَسبَقُ واقعةَ خُرُوجِهِم مِن دُوَلِهِم إلى دُوَلِ الاستقبال.

وتأخُذُ هذه الأحكام، وإجراءات الحماية الدولية الّتي تُوفِّرُها، صُوَراً عدّة تبدَأ مِن الالتزام المُتبادل بين الدُول المعنيّة – الدُوَل المُصدِّرَة للعَمَالة والدُوَل المُستقبِلة لَهَا – بتوفيرِ المعلوماتِ الأساسيّة عن حالةِ الفائضِ والعجزِ مِن مجالِ الاستخدام وفُرص العمل المُتاحة، إلى جانبِ التعهُّد بتوفيرِ الحماية لهذه العَمَالة في مُواجهةِ استغلالِ الوُسَطَاء، كمكاتِب التَسفِير. كما يندرِجُ ضِمن نِطاقِ هذه الأحكام، أيضاً، الالتزامُ بإبرامِ عقدِ العمل على نحوٍ يضمَنُ للعامِل الأجنبِي التمتُّع بكافةِ الحقوق والمزايا المُقرّرة، وفقاً لِمَا يقضِي به مبدأ المساواة وعدم التمييز في إطار علاقات العمل، وخاصّة حقَّهُ في الحصُولِ على أجرٍ متساوٍ عن العملِ المتساوِي.

ولِكفالةِ توفيرِ هذه الضّمانات الوقائية، حَرُصَتْ المنظمة الدولية للعمل على إبرامِ العديد من الاتفاقيات في هذا الخصُوص، مِن أهمّها الاتفاقيتان الآتيتان[2]: الاتفاقية رقم: **66** لعام **1939** بشأن **التعبِئة والتشغيل وشُروط العمل للعمّال المهاجرين**، سالفة الذِّكر، والاتفاقية رقم: **97** لعام **1949** الّتي عَدَّلت أحكام الاتفاقية الأُولى بشأن الموضُوعِ ذاتِهِ[3].

وقد تَنَاوَلَتْ الاتفاقية رقم: **66**–على نحوٍ دقيقٍ– تنظيمَ كافّةِ عملياتِ استخدامِ وتوريدِ العمّال مِن بلادِهِم للعملِ في بلادٍ أُخرى في ظلِّ شروطٍ وأوضاعٍ غيرُ مُجحِفَةٍ. ومِن ذلك، مَثَلاً، ما أشَارَتْ إليه المادة **04**/ف.**01** من الاتفاقية، من تعهُّد كلُّ دولةٍ عضو في المنظمة الدولية للعمل، قامَتْ بالتّصديق على هذه الاتفاقية – ويكُونُ لديْها نظامٌ للإشرافِ على عقودِ العمل، الّتي تُبرَمُ بين رب العمل أو أيِّ شخصٍ ينُوبُ عنه، وبين عاملٍ مهاجرٍ قَبْلَ أنْ يترُكَ بلدَهُ – أنْ تُراعِيَ القواعد الآتية:

---

[1] أحمد الرّشيدي، **الحماية الدولية للعمّال الأجانب**، مرجع سابق، ص. **38**.

[2] المرجع نفسه.**39-40**.

[3] راجع:

A.Trebilcock, Op.cit., p.81.

1. وُجُوب أنْ يُحرّر العقد أو يُترجم إلى اللّغة الأصليّة الّتي يتكلّم بها العامِل المُهاجر، ولا يخفَى ما لِمِثلِ هذا النصِّ من دلالةٍ، بالنّظرِ إلى أنّهُ يُمكِن للعامِل الأجنبِي مِن أنْ يقِفَ بنفسِهِ – أو بمُساعدةِ شخصٍ آخر يَثِقُ فيه، يُمكِن أنْ يكُون قريباً – على طبيعةِ هذا العقد وشُرُوطِهِ المُختلفة.

2. يجبُ أنْ يتضمَّنَ العقدُ، إلى جانبِ الأمورِ الأُخرى الّتي قدْ يتَّفِقُ عليها، النصَّ على:

- مُدّة سريان العقد، وعمّا إذا كان قابلاً للتجديدِ أمْ لا. وفي حالةِ كونِهِ قابلاً للتجديد، فيتعيَّنُ بَيَان طريقةَ هذا التجديد، فضلاً عن بَيَان طريقةَ الفسخِ ومُدّة الإنذار المَطلُوبة قَبْلَ فسخِ العقد، في حالةِ كَوْنِهِ غيرَ مُحدَّد المدّة.
- التّاريخ والمَكَان اللّذَيْنِ يُطلَب مِن العامِل الأجنبِي تقديمَ نفسِهِ خِلالَهُما.
- الجِهة الّتي ستَتَكَفَّل بدفعِ تكاليف الانتقال للعامِل مِن بلدِهِ أو مِن مكانِ إقامتِهِ إلى مقرِّ عملِهِ، ووسيلة الذّهاب والعَوْدَة بالنّسبة إليه، وكذلك، بالنّسبة إلى أُسرتِه، إذا كانت مُرافقةً له.
- أيّة استقطاعات يرى رب العمل خَصْمَهَا مِن الأجرِ، طبقاً للتشريع المعمول به في دول الاستقبال، أو طبقاً لأحكامِ الاتفاقية الّتي قدْ تعقِدُها الدولة المُصدِّرَة مع الدولة المُستقبِلَة.
- شروطُ الإسكان، وأيَّ ترتيبٍ قدْ يُتَّخَذُ لِضمانِ الإنفاقِ على أسرةِ العامِلِ الأجنبِي، إذا بَقِيَتْ في دولة الأصلِ ولمْ يُسمَحُ لها بمُرافقتِهِ (إشارةً إلى نسَبِ التّحويلات الّتي تَسْمَحُ للعامِلِ الأجنبي تحويلَها إلى بلدِهِ متَى كانت الدولة المُستقبلة تفرِضُ قُيوداً على ذلك).

وقَرَّرَتْ المادة **06** منها صراحةً، تطبيقَ **مبدأ المساواة بين العمّال الوطنيين والعمّال الأجانب** فيما يتعلّق بالحقوق الناشِئة بموجبِهِ عقدُ العمل؛ حيث نصَّت على أنْ يتعهّدَ كلُّ عضوٍ يُصدِّق على هذه الاتفاقية ألاَّ تكُون مُعاملته للأجانب أدنَى في مُستواها مِن مُعاملتِهِ لِمُواطنيهِ فيمَا يتعلَّق بالأمُورِ التّالية:

- شروطُ العمل، وعلى الأخصِّ الأجور؛
- حقُّ العضوية في النقابات؛
- الضّرائب، الرّسوم والاشتراكات المُتّصِلة بالعمل، أو الّتي تُحصَّل من العمل؛
- الإجراءات القضائية فيمَا يتعلَّق ببنُود العمل؛

وقدْ أَجَازَتْ ذاتُ المادة في فقرتِها **الثانية**، تطبيقَ المساواة في المُعاملة بشرطِ المُعاملة بالمِثْلِ، والّتي يُمكِن أنْ تُوجد بين الأطراف التّالية:

أ. بين جميعِ الأعضاءِ المُرتبطِين بهذه الاتفاقية؛

ب. بين كلِّ عضوٍ مُرتبطٍ بهذه الاتفاقية وأيَّة دولة أخرى يكُونُ قدْ عُقِدَ مَعَهَا اتفاقاً على أساس المُعاملة بالمِثل.

وذلك مَا أكّدت عليه أحكامُ البند **الرّابع** من التوصية رقم: **61** لعام **1999** بشأن **تعبئةِ العمّال، توظيفِهم وظروفُ عملِهم**، والمكمّلة للاتفاقية رقم: **66** أعلاه، حينما نصّت على أنّه يجبُ، ما أمْكَنَ ذلك، تطبيقُ المساواة في المُعاملة بين العمّال الوطنيّين والعمّال الأجانب الوارِدَةُ بنصِّ المادة **06** من **اتفاقية الهجرة للعمل**،... يجبُ،

ما أَمْكَنَ ذلك، أنْ يُؤذَنَ للأجانبِ المُصرَّحْ لَهُم بالإقامةِ بصفةِ عُمَّالٍ في إقليمٍ مَا، وكذلك، لأعضاءِ أُسَرِهِم المُصرَّح لهُم بِمُصَاحبتِهِم أو باللّحاقِ بهِم بمُمارسةِ أيِّ عملٍ بذاتِ الشُّروطِ المعمُولِ بها بالنّسبة للوطنيِّين[1].

ثانيا:أحكام الاتفاقية رقم: 97 والتوصية رقم: 86 بشأن العمّال المهاجرين (مراجعة) لعام 1949

تتضمّن هذه الاتفاقية مجموعةً من التدابيرِ الرّامية إلى تنظيمِ الظُّروف الواجبِ توفيرُها الّتي تَتِمُّ خِلالها الهِجرة من أجلِ العمل، وكذلك، كفالة المُساواة في المُعاملة للعمّال المُهاجرين في عددٍ من المجالات.

وألزَمَتْ الاتفاقية رقم: **97** الدول المُصدِّقَة على أحكامِها بأنْ تتعهَّدَ بإنشاءِ أو التأكُّد من وجودِ إدارةٍ مُناسبةٍ مجانيّةٍ تقومُ بمساعدةِ العمّال المُهاجرين، وبالأخصِّ تزويدُهُم بِبَياناتٍ صحيحة **(**المادة **الثانية** من الاتفاقية**)**.

وحَثَّتْ المادة **الثالثة** من نفسِ الاتفاقية، الدول الّتي تسرِي عليها أحكامُ هذه الأخيرة، باتخاذِ كلِّ الإجراءاتِ المُناسبةِ ضدّ الدّعاية المَضلّلة بالنّسبة للوَفَادَةِ والهِجرة[2].

كما جاءتْ أحكامُ الاتفاقية رقم: **97 صريحةً ومباشرةً** بشأن إقرارِ **مبدأ المساواة في المُعاملة وتكافؤ الفرص** و**حظر أيّ تمييز على أساس الجنسيّة** بين العمّال المُهاجرين وغيرِهِم من العمّال الوطنيِّين؛ حيث تَفْرِضُ الاتفاقية في مادتها **06** على الدول المُصدِّقة عليها الالتزامَ بمُعاملةِ العمّال المهاجرين إليها بصفةٍ مشروعةٍ، مُعاملةَ رعَايَاهَا أنفُسَهُم، ودُونَ أيِّ تمييزٍ بسبَبِ الجنسيّة أو الأصل أو الدّين أو النّوع. ونصَّت في هذا المقامِ المادة ذاتُها، كالتّالي:" **تتعهَّدُ كلُّ دولةٍ عضو تسرِي عليها هذه الاتفاقية بأنْ تُتِيحَ دون تمييزٍ على أساس الجنسيّة أو العرق أو الدّيانة أو الجنس للمُهاجرين الوافِدِين المَوجُودين بصورةٍ قانونيةٍ على أراضِيها، مُعاملةً لا تقلُّ مُواتَاةً عَنِ المُعاملةِ الّتي تُتِيحُهَا لِمُواطِنِيها.وذلك بالنّسبة لِما يلي:**

(أ) المسائل التّالية، إذا كانت تُنَظِّمُها القوانين أو اللّوائح الوطنيّة أو كانتْ خاضعةً لرقابةِ السُّلطاتِ الإدارية:

- **الأجور، بما فيها الإعانَاتْ العائليّة، إذا كانَتْ تُشكِّلُ جزءاً من الأجرِ، وساعاتُ العملِ، وترتيباتُ العملِ الإضافي، والإجازات مدفوعةُ الأجرِ، والقُيُود المفروضَةُ على العملِ في المنزِلِ، والحدِّ الأدنَى لسنِّ الاستخدام، والتّلمذَةُ الصّناعية والتّدريب، وعملُ النّساء، وعملُ الأحداث؛**
- **عُضويّة المنظمات النقابية والتمتُّعِ بالمزايَا الّتي تُتِيحُها الاتفاقات الجماعيّة؛**
- **السَّكَنْ؛**

(ب) الضّمان الاجتماعي (أيّ الأحكام القانونية المتعلّقة بإصاباتِ العاملِ، والوَضْعِ، والمرضِ،

---

[1] فضلاً على ذلك، أَلْزَمَتْ الفقرة ذاتُها، الدول الّتي ترغبُ في إخضاعِ العمّال الأجانب لقيودٍ، بمراعاةِ الشّروط التّالية:

أ. استثناء العمّال المُقيمين بانتظامٍ لمدّةٍ لا تتعدّى **خمس (05)** سنوات من القُيُود؛

ب. تُرْفَعُ القُيُودُ بالنّسبة للزّوجة والأولاد الّذين بلغوا سنَّ العملِ، ممَّن صُرِّحَ لهُم بمصاحبةِ العاملِ المهاجرِ أو اللّحاقِ به.

[2] كما نصَّت المادة **الرّابعة** من الاتفاقية رقم: **97** أعلاه، على أنْ:" **تَتَّخِذُ كلُّ دولةٍ عضو، عند الاقتضاء، وفي حدودِ وَلَايتها القضائية، تدابيرَ لتسهيلِ مُغادَرَةِ وسَفَرِ واستقبالِ العمّال المهاجرين**".

والعَجْزِ، والشّيخوخة، والوَفَاة، والبَطَالة والمَسؤولِيات العائليّة، وأيِّ حالةٍ أُخرى يُغطِّيها نِظامُ الضّمان الاجتماعي وفقاً للقوانين أو اللّوائح الوطنيّة)، شريطةَ التَقَيُّدِ بما يلي:

1. **التّرتيبات المُناسبة الّتي قدْ تكُونُ موضوعةً للحفاظِ على الحقوق المُكتسبة والحقوق الجارِي اكتسابُها؛**
2. **التّرتيبات الخاصَّة الّتي تُقرِّرُها القوانين أو اللّوائح الوطنيّة في بلدِ المَهجَر، فيما يتعلَّق بالإعاناتِ أو أجزاءِ الإعانات التي تدفع بكاملها من الصناديق العامة، وبالإعانات التي تدفع للأشخاص الذين لا يوفون بشروط دَفْعِ الاشتراكاتِ المُقرّرة لاستحقاقِ مَعَاشِ التَقَاعُدِ العادي؛**
3. **الضّرائب أو الرّسوم أو الاشتراكات المُستحقَّة على العامِلِ بِحُكمِ عملِهِ؛**
4. **الإجراءات القانونية المتعلِّقة بالمسائلِ المُشار إليها في هذه الاتفاقية".**

وقدْ خَطَتْ منظومة العمل الدولية باعتمادِها للاتفاقية رقم: **97** خُطوَةً نَوْعِيّةً ذاتُ أهميّة بالِغة فيما يتعلَّق بحماية العمّال المهاجرين، عمُوماً، وإقرارِ المساواة في المُعاملة بين هؤلاء وغيرِهِم من العمّال الوطنيين، على وجهِ الخصُوص، مقارنةً بِمَوْقِفِهَا السّابق الوارِد ضِمن الاتفاقية المعدّلة رقم: **66** لعام **1939**؛ حيث وَسَّعَتْ أحكام المادة **السّادسة** أعلاه، من **النّطاق الموضوعي لتطبيقِ وإعمالِ مبدأ المساواة في التوظيف والاستخدام**، ليشمُلَ **فترة التّدريب والتّلمذة**، مُروراً بمرحلةِ **التوظيف**، ثُمّ **تنظيم ظروفَ العمل** من أجرٍ وساعاتِ العمل وفتراتِ الرّاحة...، ووُصُولاً إلى **التّغطية الاجتماعية** الّتي شَمِلَتْ إصابات العامِل، والوَضْع، والمرض، والعجْز، والشّيخوخة، والوفاة، والبطالة والمسؤوليات العائليّة، وأيٍّ من الاستحقاقاتِ الّتي يُغطِّيها نظامُ الضّمان الاجتماعي[1].

والجديرُ بالمُلاحظة، أنَّ الاتفاقية السّابقة رقم: **66** لَمْ تربِط مفهوم **المساواة** بمفهوم **عدم التمييز**، بلْ على العكسِ من ذلك، رَبَطَتْ الاتفاقية ذاتُها، مفهوم **المساواة في المُعاملة** بشرطِ **المُعاملة بالمِثْلِ**؛ حينما أجَازَتْ الفقرة **02** من المادة **06** مِنها، رَبْطَ المساواة في المُعاملة المنصُوص عليها في الفقرة **الأولى** مِن نفسِ المادة بشرطِ المُعاملة بالمِثل بين كلّ الدول الأعضاء المُلتزمين بالاتفاقية، وبين كلِّ دولةٍ عضو التَزَمَتْ بهذه الاتفاقية وأيِّ دولةٍ أُخرى يربِطُهَا بها اتفاقٌ للمعاملةِ بالمِثلِ.

وخِلافاً لِلوضعِ السّابقِ، قُرِّرَ مبدأ المساواة في المُعاملة ضِمن نصِّ المادة **06** من الاتفاقية رقم: **97** أعلاه، بناءاً على **شرطِ عدمِ التمييز**. ولَمْ يكتفِ المؤتمرون آنذاك، بتأسيسِ **التمييز المحظُور** على **معيار الجنسيّة** فحسب، بلْ حُدِّدَتْ **أربعة** معاييرٍ للتمييز المحظُور قانوناً اتجاه العمّال المهاجرين، وهي: **الجنسيّة، العِرق، الدّيانة**، وكذا **الجنس**.

---

[1] ولَمْ يَرِدْ نصُّ المادة **06** من الاتفاقية رقم: **66** لعام **1939** شاملاً على هذا النّحوِ؛ إذ اكتفَى واضعو الاتفاقية آنذاك، بتحديدِ نطاق تطبيق المبدأ على نحوٍ يشمُل: **أ-** شروط العمل والأجر بوجهٍ خاصٍ؛ **ب-** الحق في الانضمام إلى نقابةٍ؛ **جـ-** ضرائب أو رسوم الاستخدام أو الاشتراكات الّتي يدفعُها المُستخدِم؛ **د-** الإجراءات القانونية المتعلّقة بعقودِ الاستخدام.

فضـلاً عمّا سَبَق، شَمِلَتْ الاتفاقيـة تدابير خاصّـة ذاتَ **مضمون إيجابي** بالنّسبة للعمّال المُهاجرين، تُخَوِّلُ هؤلاء خدماتَ استخدام وتوظيف **مجانيّة** (المادة **07** من الاتفاقية)، وتَحميهِم من **الإبعادِ** و**الطّردِ** في حالـةِ عدمِ تَمَكُّنِهِم من مُواصلةِ عَمَلِهِمْ لإصابتِهِم **بمرضٍ أو عاهةٍ ناتجةٍ عن حادثِ عملٍ** (المادة **08** من الاتفاقية) [1].

كما تميّزَتْ أحكامُ الاتفاقية رقم: **97 بالدّقة والوُضُوح**؛ ويظهرُ ذلك مَثَلاً، حينمَا عَرَّفَتْ هذه الأخيرة **العامـل المهاجر**، بكونِـهِ "**كلُّ شخصٍ يُهاجر من بلدٍ إلى بلدٍ آخر بُغيَـةَ شُغْلِ وظيفـةٍ بخـلافِ عملٍ لا يكونُ لِحِسابِهِ الخاص، وتشمُلُ هذه الاتفاقية أيُّ شخصٍ يُقبل قانوناً بوصفِهِ عاملاً مهاجراً**" [2]. واعتَبَرَتْ الاتفاقية ذاتُها، **عُمّالَ الحُدُودِ والأشخاص الّذين يمارسُون مهنةً حُرّةً والفنانين الّذين دخلُوا البلاد لفترةٍ قصيرةٍ**، وكذا، **البحّارة**، فئاتٌ مُستثناةٌ صراحةً من نطاقِ تطبيقِ أحكامِهَا[3].

ويعنِي ذلك، أنَّ نطاق تطبيق أحكام الاتفاقية رقم: **97** من حيث الأشخاص محصورٌ، فقط، في **الأشخاصِ الّذين هاجرُوا بصورةٍ قانونية، وتَمَّ قَبُولُ توظيفِهِم بصورةٍ دائمةٍ عن طريقِ مكاتب الاستخدام والهجرة المُرخَّص لَهَا قانوناً القيامُ بذلك**. ويُستَشَفُ الحكمُ ذاتُهُ، من خلالِ استقراءِ نصِّ المادة **06**، أعلاه، والّتي استُهِلَتْ بالعبارة التّالية:" **تتعهَّدُ كلّ دولةٍ عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأنْ تُتِيحَ ... للمُهاجرين الوافدين الموجُودِين بصورةٍ قانونية على أراضيها**". أو من خِلال استقراءِ نصِّ المادة **08** من نفسِ الاتفاقية، والّتي تُستَهَلُّ أحكامُهَا بالعبارة التّالية:" **لا يَجُوزُ أنْ يُعَادَ العامِلُ المهاجر الّذي قُبِلَ للعملِ على أساسٍ دائمٍ...**" [4].

وأُرفِق بهذه الاتفاقية **ثلاثـة** ملاحِق يجُوزُ للدُول المصدِّقة على الاتفاقية استبعادُها لدى التصديق. أمّا في حالةِ عدمِ استبعادِها، فإنَّ أحكامَهَا تأخذُ قُوَّةَ الاتفاقية ذاتها[5].

ويتناولُ **المُلحق الأوّل**، أحكامَ توريدِ وإلحاقِ وشُروط العمّال المهاجرين الّذين يجرِي توريدُهم جماعياً بِطرقٍ أُخرى غير تلك الّتي ترعَاهَا الحكومة.

---

[1] ويُعلِّقُ جانبٌ من الفقه على مضمُون القواعد الوقائية المقرَّرة ضِمن الاتفاقية رقم: **97** مقارنةً بسابقتِهَا الاتفاقية رقم:**66**، بالقَوْل: " **وقدْ جاءت الاتفاقيـة رقم: 97 لعام 1949، بشأن الهجرة، والمعدِّلة للاتفاقية رقم 66 سالفة الذِّكرِ، لِتَتَوَسَّعَ في توفير الضّمانات الوِقائية للعمّال الأجانب عن طريق النصِّ على ضرُورة إيجادِ حدٍّ أدنى من المعلومات عن سوقِ العمل وسياساتِ التّشغيل في الدول المُختلفة، وذلك حتّى يكون كلُّ فردٍ في وضعٍ يسمَحُ لَهُ باتخاذِ القرارِ الصّحيح الّذي يتلاءَمُ وأحوالَهُ قَبْلَ مُغادرتِهِ إقليمَ دولتِهِ...فطبقاً لنصِّ المادة 01/ف.01 من الاتفاقية، يلتزمُ كلُّ عضوٍ من أعضاء منظمة العمل الدولية، قَامَ بالتّصديق على هذه الاتفاقية، بأنْ يَضَعَ تحت تصرُّفِ مكتب العمل الدولي، وأيِّ عضوٍ من أعضائِهِ، بناءاً على طلبِهِما معلوماتٍ عن: السّياسات القوميّة والقوانين واللّوائح الخاصّة بالوافِدِين والمُهاجرين بقصَدِ العملِ، الأحكام الخاصّة بالهجرة وظروفِ عملِ ومعيشةِ المُهاجرين للعمل، الاتفاقيات العامة والخاصّة الّتي عَقَدَهَا العُضو فيما يتعلَّق بهذه الموضوعات.**

أحمد الرّشيدي، **الحماية الدولية للعمّال الأجانب**، مرجع سابق، ص.**51**.

[2] المادة **11**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **97**، أعلاه.

[3] المادة **11**/ف.**02** من الاتفاقية رقم: **97**، أعلاه.

[4] ويُعلِّق الأستاذ "**شتاي**" على التعريف الوارِد ضِمن المادة **11**/ف.**01** أعلاه، بالقَوْل:

« Cette définition est à la fois large et étroite. Elle est large en raison de son caractère prospectif. C'est l'intention d'occuper un emploi à l'étranger et non le fait d'en avoir un qui est le critère décisif.

La définition est en revanche étroite, dans la mesure ou elle suppose que la personne concernée soit entrée régulièrement dans le pays du séjour ». *in :*

V.Chetail, ***Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (Migration, Droits de L'homme et souveraineté :le droit international dans tous ses états),*** *Op.cit.,p.**123**.*

[5] راجع:

*A.Trebilcock,Op.cit ,p.**82**.*

بينما يتناولُ **المُلحق الثّاني**، أحكامَ توريدِ وإلحاقِ وظُروف عملِ العمّال المهاجرين بترتيباتٍ خاصّة بالهجرة الجماعيّة الّتي ترعَاهَا الحكومة.

في حين وَرَدَت ضِمن **المُلحق الثّالث**، بنودٌ تتعلّق باستيرادِ الأمتعةِ الشّخصية، الأدوات والمُعدَّات الخاصّة بالعمّال المهاجرين.

كما استُكمِلَت بنودُ الاتفاقية المقرَّرَة أعلاه، بموجب أحكامِ التوصية رقم: **86** الصّادرة في نفسِ الدورة. وتتضمَّن هذه الأخيرة، مجموعةً من التّدابير الرّامية إلى تكمِلَةِ أحكامِ الاتفاقية رقم: **97**، والّتي ارتَكَزَتْ أساساً، على المسائلِ المُرتبطةِ بالتّوعيةِ وتزويدِ العمّال المهاجرين بالبيانَاتِ الصّحيحة[1]. وكذا، اختيارِ وتعيينِ هؤلاء العمّال، المساواة في المُعاملة في مجالِ الالتحاقِ بالعمل، وحماية العمّال من الطّردِ التعسّفِي القائمِ على أسبابِ عَدَمِ كَفايَة مواردِهِم أو أوضاعِ سوقِ العمل.

وقد وَرَدَتْ أحكامُ التوصية رقم: **86** لسنة **1949** مطابِقةً وموائِمةً روحاً وموضوعاً مع الأحكامِ المقرَّرَة أعلاه، بشأن إقرار مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المهاجرين والوطنيّين في مجالِ العمل والحماية الاجتماعية. ومِنْ ضِمن ما جاءت بهِ ضرُورة تطبيق المساواة، ما أَمْكَنَ فيما يتعلّق بشُروطِ التوظيف المقرَّرة للوطنيِّين والعمّال المهاجرين المُصَرَّح لهُم بالإقامةِ، وأعضاءِ أُسَرِهَم المُصَرَّح لهُم بِمُصَاحَبَتِهِم (البند **05** من التوصية رقم: **86**).

وعلى غرارِ الأحكامِ الّتي قُرِّرَت ضِمن الاتفاقية رقم: **97** أعلاه، وَرَدَ تعريفُ **المهاجر** ضِمن التوصية رقم: **86** بكونِهِ:" **كلُّ شخصٍ ينتقِلُ مِن بلدٍ إلى آخر بموجب عقدِ عملٍ قانوني**"، وتفصيلاً لذلك، تشتَرِطُ التوصية على أيِّ وسيطٍ يضطلَعُ بجلبٍ[2]، أو تقديمٍ[3]، أو توظيفٍ[4]، عمالٍ مهاجرين لِحِسابِ رب عملٍ، أنْ يحملَ تفويضاً مكتوباً من هذا الأخير أو وثيقةً أخرى تُثْبِتُ أنَّهُ يَعْمَلُ لِحِسابِهِ[5].

كما تشترِطُ بنودُ التوصية أنْ تُحرَّر الوثيقة باللّغة الرّسمية للبلد المُهاجَرِ مِنْهُ أو تُتَرجَمُ إلى هذه اللّغة، وأنْ تتضمَّن كلّ التفاصيل اللّازمة عن ربِ العمل، وطبيعةِ ونطاقِ عمليّاتِ الجَلْبِ أو التقدِيمِ أو التوظيفِ الموكُولة إلى الوسِيط، والعمل المعرُوض، بِمَا في ذلك أجرُهُ[6].

[1] ولتسهيلِ تكيُّف المهاجرين، توصِي الفقرة **04** من البند **الثالث** من التوصية رقم: **86** على أنَّه، تُنَظِّمُ عند الضّرورة دوراتٌ تحضيريةٌ لتعريفِ المهاجرين بالظُّروفِ العامة، وأساليبِ العمل السّائدةِ في بَلَدِ المَهجَر ولتعليمِهِم لُغَةَ هذا البلد. ويَتِمُّ تنظيمُ الدّورات التكوينيّة بالاتفاقِ بين البُلدانِ المُرسِلَةِ والبُلدان المُستقبِلَة.

[2] تعني كلمة **جَلْب** في مفهوم التوصية رقم: **86**:" **تشغيلُ شخصٍ موجُودٌ في إقليمٍ مَا، لِحِساب رب عملٍ موجُودٌ في إقليمٍ أخر**" . وتَعنِي "**التعهُّد لشخصٍ موجودٍ في إقليمٍ مَا بتوفيرِ عملٍ لَهُ في إقليمٍ آخر**" (الفقرة **01**/ (ب).**01** و**02**).

[3] تعنِي كلمة **تقديم** في مفهوم التوصية رقم: **86**:" **أيَّ عملياتٍ ترمِي إلى ضَمَانِ أو تسهيلِ وُصُول الأشخاص الّذين يتِمُّ جَلْبُهُم لإقليمٍ مَا...أو قَبُولُهُم في هذا الإقليم**" (الفقرة **01**/ (ج)).

[4] تعني كلمة **توظيف** في مفهوم التوصية رقم: **86**:" **أيَّ عملياتٍ ترمِي إلى ضَمَانٍ أو تسهيلِ تشغيلِ الأشخاص الّذين يتِمُّ جَلْبُهُم لإقليمٍ مَا...أو قَبُولُهُم في هذا الإقليم**" (الفقرة **01**/ (د)).

[5] الفقرة **01/13** من البند **الرّابع** من التوصية رقم:**86**.

[6] الفقرة **13-02** من البند **الرّابع** من التوصية رقم:**86**.

ويجري الانتقَاء التّقني للعمّال المهاجرين بحيث لا يَحُدُّ الهجرة إلاّ بأدنَى قَدرٍ مُمكنٍ[1]، مع ضَمانِ أهليتِهِم لأداء العملِ المطلُوب[2].

وإحلالاً للمساواة بين العمّال الأجانب والعمّال الوطنيّين عند تساوي العمل، نصَّت الفقرة **01/16** من البند **الخامس** من التوصية ذاتُها، كالتّالي:" **يتمُّ بقَدَرِ الإمكانِ قُبُول العمّال الهاجرين المُصَرّح لهُم بالإقامة في إقليم ما وأفرادُ أسرهِم المُصَرّح لهُم بمُرافقتِهِم أو اللّحاقِ بِهِم، في العملِ بنفسِ الشُّروط المُطبَّقَة على المواطنين**".

والجديرُ بالملاحظة بشأن أحكامِ البُند **الخامس** أعلاه، هو أنَّ صياغةَ مبدأ المساواة بين العمّال المهاجرين ونظرائِهِم من الوطنيّين، وَرَدَتْ على نحوٍ **مرنٍ**؛ حيث استُهلَتْ الفقرة **16** أعلاه، بعبارةِ "**يتمُّ بقدرِ الإمكانِ**"، بما يعنِي أنَّ تطبيقَ المبدأ يخضَعُ للسّلطة التقديريّة لدولة الاستقبَال، وأنَّ المنظمة الدولية للعمل قدْ طبَّقَت بهذا الخصُوص **مبدأ قَبُول الأجنبي في دولة الاستقبال** المُقَرَّر على المستوى الدولي.

فضلاً عن ذلك، لم يَرِد ضِمن نصُوصِ الوثيقتَيْن أعلاه، ونعنِي بذلك الاتفاقية رقم: **97** والتوصية رقم: **86** المكمّلة لها، ما يُوحِي بتطبيقِ المبدأ ذاتِهِ على فئةِ المهاجرين غير الشّرعيين الّذين انتقَلُوا لِبلَدِ الاستقبالِ بطريقِ الهجرة غير الشّرعية، أو أولئك الّذين انتَهَتْ مُدَّةُ إقامتِهِم النِّظامية، وذلك ما يُؤكِّدُ مَوْقِفَ المنظمة المُعارِض للهجرة غير الشّرعية وللاعترافِ بأدنى قَدَرٍ من الحقوق، ومنها الحق في العملِ، للمُهاجرين غير الشّرعيين.

وقد تمَّ إرفاقُ التوصية أعلاه، **بمُلحَق اتفاق نمُوذجي بشأن حقوق العمّال في حالة الهجرات المُؤقتة والمُستديمة من أجلِ العمل،** بما فيها هجرة اللّاجئين والأشخاص المُبعَدين عن بلادِهِم، وقد وَرَدَ ضِمن أحكام المادة **17** منه النصُّ على ما يلي:

أ. تُطبِّقُ السّلطات المُختصّة في البلدِ المُهاجَر إليه، على المهاجرين وأعضاءِ أُسرهِم فيما يختصُّ بالوظائفِ الّتي يُمكِنُهُم شَغلُهَا – معاملةً لا تقلُّ عن تلك الّتي تُطَبَّق على الوطنيّين، بناءاً على أحكامٍ تشريعيةٍ، أو إداريةٍ أو على اتفاقياتٍ جماعيّةٍ للعمل.

ب. تُطبّق هذه المساواة في المُعاملة دونَ أيّةِ تفرقةٍ بسبَبِ القوميّة، أو الجنس، أو العقيدة، أو النّوع، على المهاجرين قانوناً داخلَ حدودِ البلَدِ المُهاجَر إليه فيما يختصُّ بالمسائلِ التّالية:

- الأجر (بما في ذلك المُرتَّبَات العائليّة)، وساعاتِ العمل، والرّاحة الأسبوعيّة، وساعات العمل الإضافيّة، والإجازات مدفُوعة الأجر، وقيودِ العملِ في المنازل، وسنِّ القَبُول في العمل، والتّلمذةُ الصّناعية والتّدريب المهنيّ، وتشغيلُ النِّساء والأحداث؛
- الانضمامُ للهيئات النقابية، والتمتُّع بمزايَا الاتفاقيات الجماعيّة؛
- دخولُ المدارسِ والتّلمذة الصّناعية وتلَقِّي الدُّروس، ودخولُ المدارسِ للتّدريبِ المهنيّ والفنّي، بشرطِ ألاّ يَضُرَّ ذلك بالوطنيّين؛
- إجراءات الرّعاية والترفيه؛

---

[1] الفقرة **14-01** من البند **الرّابع** من التوصية رقم:**86**.

[2] وطبقاً لِمَا أقرّته الفقرة **14** أعلاه، في بُندها **الثاني**، يُعهَدُ بالمسؤولية عن هذا الانتقَاء إلى: هيئاتٍ رسميّةٍ، هيئاتٍ خاصّة في إقليم المَهجَر. وفي كِلتَا الحالتيْن، يَخْضَعُ الحق في إجراءِ هذا الانتقاء لشرطِ الحُصُول على تصريحٍ مُسبقٍ من السّلطة المُختصّة في الإقليم الّذي تجري فيه هذه العمليّة.

- الضّرائب والرّسوم، وما إلى ذلك من فوائدٍ تُفرَضُ على كسبِ العملِ وتُحَصَّلُ من العامل؛
- الرِّعاية الصحيّة والتّأمين والمُساعدة الطبيّة؛
- الإجراءات القانونية بشأن المسائلِ المُشار إليها في هذا الاتِفَاق؛

وتُضِيفُ المادة **18** من الاتفاق النمُوذجي أعلاه، ضرُورة مُراعاة مبدأ المساواة وعدم التمييز في مُمارسةِ الحرفِ والمِهنِ، وكذا، في شراءِ وحيازةِ العَقار في الحُضَرِ والرّيف والتصرُّفِ فيه.

وتُقرّر المادة **19** من الاتفاق ذاتِهِ، المُعاملة المتساوية للعمّال المهاجرين والعمال الوطنيّين فيما يخصُّ توريدَ المواد الغذائيّة. في حين، تُلزِمُ المادة **21** من الاتفاق ذاته، السّلطة المُختصَّة في البلدِ المُهاجَر إليه، باتخاذِ التّرتيباتِ اللّازمة لِضَمانِ معاملةٍ متساويةٍ للمهاجرين والأشخاص الّذين يعولُونَهُم في مسائل الضّمان الاجتماعي.

ثالثا: الاتفاقية رقم: 143 والتوصية رقم: 151 بشأن العمّال المهاجرين (الأحكام التكميليّة) لعام 1975

تضمّنت الاتفاقية رقم: **143**، والّتي أطلق عليها: **اتفاقية الهِجرة في أوضاعٍ تعسّفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمُعاملة للعمّال المهاجرين**، جزأين أساسيّيْن يتناوَلَان، على التّوالي، **الهِجرة في الأحوالِ الجائِرَةِ، وزيادةُ تكافؤ الفرص ومُعاملة العمّال المهاجرين**. ولكلِّ دولةٍ عُضو تُصدِّق على الاتفاقية، أنْ تستَبْعِدَ من مُوافقتِها الجزء الأوّل أو الجزء الثاني من الاتفاقية.

وفرض **الجزء الأوّل** من الاتفاقية على الدول المُصدِّقة الالتزامَ العامَ باحترامِ الحقوق الأساسيّة لِسائرِ العمّال المُهاجرين، ونصّ على اتخاذِ سائر التّدابير الضروريّة، على الصّعيدين الوطني والدولي بهدفِ القضَاءِ على الهِجرة الخفيّة أو الاستخدام غير القانونِي للعمّال المهاجرين، وفي مُواجهةِ المنظمات الّتي تُمارِسُ الهِجرة غير الشّرعية والخَفِيّة ومُعاقبَتِها.

كما تضمّن الجزء الأوّل من الاتفاقية عدداً من الأحكامِ الّتي تُطالِبُ بتوفيرِ الحماية لِصالِحِ العمّال المهاجرين الّذين فقدُوا وظائفَهُم، وكذلك، الّذين يكونُون في وَضْعٍ غيرُ نظامِي؛ حيث نصَّت المادة **الأولى** من الاتفاقية، كالتّالي:"**تتعهَّدُ كلُّ دولةٍ عُضو تسرِي عليها هذه الاتفاقية، باحترامِ حقوق الإنسان الأساسيّة للعمّال المهاجرين كافّة**".

والجديرُ بالمُلاحظة بخصُوصِ صياغةِ نصِّ المادة **الأولى** أعلاه، أنَّ هذه الصّياغة وَرَدَتْ على نحوٍ **شَامِلٍ**، مُحَدِّدَةً نِطاقَ تطبيقِ الاتفاقية بصورةٍ **واسعةٍ**، ليشمُلَ مِن حيث الأشخاص المَعنيّة بالحماية: **كافّةَ العمّال المهاجرين بغضِّ النّظرِ عن قانُونِيَة هِجرَتِهِم أو عَدَمِ قانونِيَتِها**[1]. وليَشْمُلَ مِن حيث الحقوق المَعنِيّة بالحماية: **كافّةَ حقوق الإنسان الأساسيّة.**

---

[1] واستناداً لذلك، وَرَدَ وَصفُهَا على لِسَانِ الأستاذ "**شتاي**"، كالتّالي:

« La Convention n°143, tout en soulignant la dimension internationale de la question, témoigne des profonds bouleversements intervenus dans l'admission des étrangers depuis le choc pétrolier de 1973…Malgré sa tonalité répressive, la Convention n°143 est le premier traité à établir des normes minimales expressément destinées à s'appliquer à cette catégorie de migrants qu'on dit irréguliers ».*in :*

ويُعِيبُ جانبٌ من الفقه على صياغةِ المادة **الأولى** أعلاه، بِطرحِ التساؤُل بشأنِ ما قَصَدَهُ المؤتمرون عام **1975** بعبارةِ "**حقوق الإنسان الأساسيّة**" الوارِدَةِ ضِمن المادة ذاتِها، وأنَّهُ كان ينبغِي عليهِم، آنذاك، الإشارةُ إلى حدٍّ أدنَى مِن الحقوقِ الّتي يتمتَّعُ بِها كلُّ عامِلٍ مُهاجِرٍ إلزامِياً[1].

وقدْ عَدَّدَتْ المادة **09** من الاتفاقية ذاتُها، مجموعةً من الحقوقِ الأساسيّة في العمل؛ حيث نصَّت على أنَّـهُ:"**1-دونَ الإخلالِ بالتّدابير الّتي تستهدِفُ تنظيمَ حركَاتِ الهِجرة من أجلِ العمل بتأمين دُخُولِ العمّال المهاجرين الأراضي الوطنيّة واستخدامِهِم بِمَا يتفّقُ مع القوانين واللّوائح الموضُوعة في هذا الشّأن، يتمتَّعُ العامِلِ المُهاجر، في الحالات الّتي لا تُراعَى فيها هذه القوانين واللّوائح، ولَا يُمكِن تسويةُ وَضْعِهِ، بالمساواة في المُعاملة لَهُ ولِأُسرتِهِ فيمَا يتعلَّق بالحقوق الناشِئة عن أيِّ استخدامٍ سابقٍ، من حيث الأجر والتّأمين الاجتماعي والمزايا الأخرى**".

ومن ضِمن ما نصَّت عليه بنودُ الاتفاقية، المساواة بين المهاجرين الشّرعيين والوطنيّين في مجالِ العمل(المادة **10** من الاتفاقية). وكذلك، نصَّت الاتفاقية على احترامِ الدول للحقوق الإنسانيّة الأساسيّة للعمّال المهاجرين، مع ضرُورة وَقْفِ الهجرة السريّة من أجلِ العمل.(المادتين **01** و**02** من الاتفاقية).

أمّا **الجزء الثّاني** من الاتفاقية رقم: **143** فَهُوَ يَستَلْهِم المعايير الوارِدَة في الاتفاقية رقم: **111** بشأن التمييز في التوظيف والاستخدام لعام **1958**، وتقتضِي من البُلدان المصدِّقة على هذا الجزء من الاتفاقية، بأنْ يَضَعَ ويُنَفِّذَ سياسةً ترمِي إلى تشجيعِ وكفالةِ المساواة في المُعاملة في مسائلِ الاستخدامِ والمِهَنِ، الضّمان الاجتماعي، الحقوق النقابيّة والثقافية، والحريّات الفردية والجماعيّة.

ومع تأكِيدِها على حريّة الدول في التّصَرُفِ وِفْقَ الوسائلِ الّتي تتلاءمُ مع الأوضاعِ والمُمارساتِ الوطنيّة، فإنَّ الاتفاقية تُحدِّد مجموعةً من التّدابير الّتي تُتَّخَذُ في هذا الصّدد(المادة **12** من الاتفاقية). كما أنَّهَا تُجِيزُ عدداً من القيودِ المحدُودَةِ فيما يتعلَّق بالمساواة في مسألة الالتحاقِ بالعمل(المادة **14** من الاتفاقية)[2].

= *V.Chetail*, ***Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (Migration, Droits de L'homme et souveraineté :le droit international dans tous ses états)***,*Op.cit.,p*.**124**.

[1] راجع:

G.Moreno-Fontes Chammartin, ***Globalization, migration and human rights : anew paradigm for research and citizenship (Working conditions of women migrant workers :I.L.O.'s strategy to improve their protection in an era of globalization)***,*Op.cit., p*.**173**.

[2] حَظِيَ موضوعُ المساواة وعدم التمييز بين العمّال المهاجرين وغيرِهِم من العمّال الوطنّيين عند تساوِي العمل، باهتمامٍ كبيرٍ من طرفِ هيئة الأمم المتحدة، فَقَدْ بَدَأَ انشِغَالُ الأمم المتحدة بهذا الموضُوع منذ عام **1972** ، حين عَبَّرَ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، بموجب قرارِهِ رقم: ***(1706 LIII)***، عن قَلَقِهِ بسبَبِ جَلْبِ عُمّالٍ أفارقَة، بطريقةٍ غيرُ شرعيّةٍ ناحيَةَ البلادِ الأوروبية في ظروفٍ أَقْرَبَ ما تكُون إلى العُبُودِيَة. وفي ذات السّنة، أَصْدَرَتْ الجمعية العامة للأمم المتحدة، قرارَها رقم: **2920/27**، والّذي أَدَانَتْ فيه التمييز ضدّ العمّال المهاجرين، ودَعَتْ الدول الأعضاء للقَضَاءْ على كلِّ صُوَرِ التمييز، وتحسينِ ظروفِ معيشةِ العمّال المهاجرين.

وهكذا، أَصْدَرَتْ **لجنة مُناهضة كافّة صُوَرِ التمييز وحِماية الأقليّات المُنبثِقَة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي**، في عام **1976**، تقريرَهَا عن **استغلالِ الأيدِي العامِلَة المُهاجِرَة بطريقةٍ سريّةٍ وغيرُ شرعيّةٍ**، وأَوْصَتْ بضرُورة إصدَار اتفاقية في نطاق الأمم المتحدة لحِماية العمّال المهاجرين. وبموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: **34/171** لسنة **1979** ، كُلِّفَتْ مجموعةٌ مكوّنةٌ من مَندُوبِي أيٍّ من الدول الأعضاء، اِنْتَهَتْ من صياغة النصِّ النّهائي **للاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين وأفراد أُسرِهِم** سنة **1990**.

للمزيد من التفاصيل، راجع: أحمد حسن برعي، **(الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمّال المهاجرين وأفراد أُسرهِم)**، كتاب الأهرام، العدد: **241**، أكتوبر **2007**، القاهرة، ص ص. **02-61**.

وتُحَدِّدُ التوصية رقم: **151** لعام **1975**، التّدابير الواجبِ اتخاذُها لكفالةِ حماية مبدأ المساواة وعدم التمييز في المجالات ذات الصِّلة. كمَا تُحَدِّدُ المبادئ والسّياسات الاجتماعية الهادِفَةِ إلى السّماحِ للعمّال المهاجرين وذويهم بالتَمَتُّعِ بالمزايَا الممنُوحة لِنُظَرَائِهِم الوطنيّين مع الأخذِ بِعَيْنِ الاعتبارِ بعضَ المُقتضَيَاتِ الخاصّة.

وتُشدِّدُ التوصية على تعدُّد التّدابير الإنسانيّة، مِثل: لَمِّ شَمْلِ الأُسرة، حمايةَ صِحَّة العمّال المهاجرين وإقامة الخدمات الاجتماعية... وأخيراً، تدعُو التوصية رقم: **151** إلى اتخاذِ بعضِ المعاييرِ الدُنيَا مِن الحماية، خاصّةً في حالاتِ فُقدَانِ الوظيفة والاستبعادِ ومُغادَرَةِ البلد.

رابعا:الاتفاقية رقم: 157 بشأن إقامةِ نظامٍ دوليٍ للحفاظِ على حقوق العمّال المهاجرين في مجال الضّمان الاجتماعي لعام 1982

سَعْياً نَحوَ تحديدِ انطباقِ مبادئ الحِفاظ على الحقوق الجارِي اكتسابُها والحقوق المُكتسَبَة فيمَا يتعلّق بجميع فروع الضّمان الاجتماعي (الرّعاية الطبيّة، إعاناتُ المريض، الأمُومة، العَجْز، الشَّيخُوخة، الوَرَثَة، إصاباتُ العمل وأمراضُ المِهنة، البَطَالة والإعاناتُ العائليّة)، اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل في عام **1982** الاتفاقية رقم: **157** بشأن إقامةَ نظامٍ دولِيٍ للحِفاظ على حقوق العمّال المهاجرين في هذه المجالات. كما اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل في عام **1983** التوصية رقم: **167** حَوْلَ ذاتِ الموضُوع.

خامسا:التوصية رقم: 169 بشأن سياسَةُ العَمَالة لعام 1974

أَفْرَدَتْ هذه التوصية قِسْماً كامِلاً (الفقرة **العاشرة**) لِتَنَاوُلِ الهِجرات الدولية والعَمَالة، وتدعُو بذلك، الدُول الّتي تُوجَدُ فيها الهِجرات الدولية أنْ تَعْتَمِدَ سياسةً تستهدِفُ إلى:

- إيجادِ فُرَصٍ أكبر وشروطٍ أفضل للعَمَالة في البلدانِ المهاجِرَة مِنها بُغيَةَ تقليلِ الحاجَةِ إلى الهِجرةِ مِن أجلِ العمل.
- كفالَةِ أنْ تَجرِي الهِجرات الدولية بشروطٍ تَتَوَخَّى النُّهوض بالعمالة الكامِلة والمُنتِجة والمُختارَة بِحُريّة.

ومِن جهة ثانيةٍ، ينبغِي للدّول الأعضاء الّتي تَقْبَلُ بصورةٍ مُعتادةٍ أو مُتكرِّرةٍ أعداداً كبيرةً من العمّال الأجانب القادِمين من أجلِ العمل، أنْ تَسْعَى، عندما يكُونُ هؤلاء العمّال قادِمين من البلدان النّامية، إلى التعاوُن بصورةٍ أكبرَ في تنمِيَةِ هذه البُلدان عن طريقِ تحرُّكاتٍ مُناسبةٍ ومُكثَّفَةٍ لِرُؤوسِ الأموال، وتوسيعِ المُبادلات التّجارية، ونقلِ المَعَارفِ التّقنية، والمُساعدةُ في التدريبِ المهنيّ للعمّال المحليّين بُغيَةَ إيجادِ بديلٍ فِعْلي للهجرة من أجلِ العمل، ومُساعدة البلدان المذكُورة على تحسينِ وضعِهَا الاقتصادي ووَضْعِ العَمَالة فيها.

وبالمُقابل، توصِي التوصية رقم: **169** بأنّه ينبغِي للدول الأعضاء الّتي تشهدُ بصورةٍ مُعتادةٍ أو مُتكرِّرةٍ خُروج أعدادٍ كبيرةٍ من مُواطنيها قاصِدِين العمل في الخارج، أنْ تتَّخِذَ تدابير عن طريق التشريع، أو عن طريق اتفاقات مع منظمات أرباب العمل والعمّال، أو بأيِّ طريقةٍ أخرى تتفّقُ مع الظُّروف والمُمارسات الوطنيّة لِمَنْعَ أيَّ

تجاوُزٍ في مرحلة اختيار العمّال أو السّفر مِن شأنِهِ أنْ يُؤدِيَّ إلى عَدَمِ مشرُوعية دُخُولِهِم أو إقامتِهِم أو استخدامِهِم في بلدٍ آخر، شريطة ألاّ يكُون في هذه التّدابير مساسٌ بحقِ أيِّ شخصٍ في مُغادرة أيَّ بلدٍ، بِما في ذلك بلدَهُ.[1]

سادساً: الإطار مُتَعَدِّد الأطراف بشأن هِجرة اليَد العامِلَة(2004)

وَضَعَتْ المنظمة الدولية للعمل في عام 2004 **الإطار متعدِّد الأطراف بشأن هجرة اليد العامِلة**[2]، وهُوَ خُلاصةٌ وافِيَةٌ لِمبادئ وإرشادات غيرُ مُلزمةٍ مِن أجلِ نَهْجٍ قائمٍ على الحقوق لِصِياغة سياسات هِجرةِ الأيدي العامِلة[3]. كما يُشكِّل الإطارُ، أساساً لِنَهجٍ اعتَمَدَتْهُ المنظمة الدولية للعمل لإصلاحِ هِجرة اليدِ العامِلة الّذي يَهدِفُ إلى:

أ. تعزيز الإدارة الفعّالة لِهجرة اليدِ العامِلة.

ب. تعزيزِ حمايةِ العمّال المهاجرين، خاصّةً مِن المُمارسات التعسُّفية.

ج. العملُ على تحقيقِ هجرةٍ آمِنةٍ لِصالح الجميع.

د. تحقيقُ الاندماجِ والتكامُلِ الاجتماعي.

هـ. دعمُ العلاقة بين الهِجرة والتّنمية.

و. وضعُ قاعدةٍ معرفِيَةٍ عالمِيَة.

ز. تعزيزُ التعاوُن الدولي .

تبيّن للباحثة من خلال ما سبق ذكره من أحكامٍ، أنّ المنظمة الدولية للعمل، أَوْلَتْ، من خلال نشاطها التشريعي، عنايةً خاصّة بفئة العمّال الأجانب، وأقرّت في جميع الأحكام الّتي اعتمدتها، صراحة، مبدأ المساواة

---

[1] وعَزَّزَتْ المنظمة الدولية للعمل نشاطها التشريعي بخصُوص حماية العمّال المهاجرين بجملةٍ من التّدابير الميدانيّة. ومِن بين أهمِّ الأنشِطَة العمليّة لِمكتب العمل الدولي وبرامج التعاوُن التّقني الخاصّة بحماية المهاجرين، نذكر بالخُصُوص:

أ. **إدارة الهِجرة الدولية من أجلِ العمالة،**

ب. **نِظامُ المعلومات حول تحرُّكَاتِ الهجرات الدولية والاستخدام في البلدان الواقِعَة على حَوْضِ البحر الأبيض المتوسط (*S.I.M.E.D.*):**

للمزيد من التفاصيل: راجع: أحمد حسن برعي، **(الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمّال المهاجرين وأفراد أَسَرِهِم)**، مرجع سابق، ص ص. 38-45.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن مضمون **الإطار مُتَعَدِّد الأطراف بشأن هِجرة اليَد العامِلَة (2004)**، راجع:

المكتب الإقليمي للدول العربية:**(هجرة اليد العاملة)**، المنظمة الدولية للعمل، بيروت، مارس **2013**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2014/11/11**:
http://www.ilo.org/beirut/areasofwork/labour-migration/lang--ar/index.htm

[3] وفي أحد التقارير الإحصائيّة الصّادرة عن قسم النشاطات الاقتصادية والاجتماعية التّابع لهيئة الأمم المتحدة، وَرَدَ تحديد الهدف الأساسي للمنظمة الدولية للعمل للألفيّة الثالثة فيما يخصُّ **عمالة المهاجرين**، على النّحوِ التّالي:

"Today, there are an estimated 232 million migrant workers around the world. Globalization, demographic shifts, conflicts, income inequalities and climate change will encourage ever more workers and their families to cross borders in search of employment and security. Migrant workers contribute to growth and development in their countries of destination, while countries of origin greatly benefit from their remittances and the skills acquired during their migration experience. Yet, the migration process implies complex challenges in terms of governance, migrant workers' protection, migration and development linkages, and international cooperation. The I.L.O. works to forge policies to maximize the benefits of labour migration for all those involved». *in :*
*U.N. :(**Labour migration: Facts and figures)**, Department of Economic and Social Affairs / Population Division ,n°**2013/02**, September**2013**,site internet revu le **11/11/2014**:* www.unpopulation.org

بين العمّال الأجانب وغيرهم من العمّال الوطنيّين. غير أنّ نفاذ الأحكام والمزايا المقرّرة ضمنها يظلّ قاصراً على العمّال المهاجرين الّذين انتقلوا من إقليم دولة المنشأ إلى إقليم دولة الاستقبال بموجب عقد عمل شرعي وقانوني، ويعني هذا أنّ أحكام القواعد الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة لا تسري على المهاجرين غير الشّرعيين الّذين لم يتوصّلوا بعد إلى تسوية وضعيّتهم بصورة قانونيّة. كما لا تنطبق على كلّ من دخل إقليم دولةٍ ما، دون عقد عملٍ شرعيٍّ ومسجّل، ويعني ذلك، استثناء الّلاجئين وعديمي الجنسية الّذين لم يتوصّلوا بعد إلى تسويةٍ قانونيةٍ لوضعيّتهم.

الفرع الثاني:

الأحكام الاستثنائيّة المُتعلّقة بحماية العمّال المُهاجرين

شَمِلَتْ **المجموعة الثّانية** العديد من الاتفاقيات المُقرَّرَة من طرفِ المنظمة الدولية للعمل، والّتي تَحْوِي كلٌّ منها بُنداً خاصّاً يُكرِّس مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمّال الأجانب وبين غيرهِم من العمّال الوطنيّين عند تساوِي العمل، ويَحظُرُ التمييز القائمُ على الجنسيّة أو الانتماء الإقليمي. ومِن بَيْنِ القواعدِ الدولية للعمل، الّتي نَصَّتْ على مبدأ المساواة وعدم التمييز في هذا الخصُوص، تَسْتَدِلُّ الباحثة بالأحكامِ الوارِدة ضِمن الاتفاقيات والتوصيات التّالية:

أولا:الأحكام المُتعلّقة بحمايةِ الأمُومة

حَدَّدَتْ المادة **02** من الاتفاقيات رقم:**03** لسنة **1919**، ورقم: **103** لسنة **1952**، ورقم: **183** لسنة **2000**، على التّوالي، والمَعنيّة **بحماية الأمومة**، المقصُود باصطلاحِ **المرأة** على أنّه يعنِي: "**كلُّ أنثى مهماً كان سِنُّهَا أو جِنسيتُها**". ويُمثِّلُ نصُّ المادة **02** أعلاه، إقراراً **صريحاً** و**مباشراً** بأحقيَّة **العامِلَـة المُهـاجرة** مِثلُهَا مِثْلَ نظيرتِها العامِلَة الوطنيّة في الاستفادة من عُطلة الأمُومة، ومن نفسِ المزايا الّتي تُقَرِّرُها أحكام اتفاقيات حماية الأمُومة للعامِلَة المُواطِنة. ويترتَّبُ على ذلك بقوّة القانون، حظرَ أيَّ استبعادٍ أو تفضيلٍ أو مُعاملةٍ تمييزيّةٍ من شأنِها حرمانُ عامِلةٍ من مزايا الأمومة، كالاستفادة من عُطلةٍ مرضِيّةٍ مدفُوعَةَ الأجر قَبْلَ وبَعْدَ الوَضْعِ، والاستفادة من ترخيصِ الرّضاعة...لِسَبَبٍ يرجِعُ إلى جنسيتِها أو انتمائِها الإقليمي المُغَايِرْ.

ثانيا:الأحكام المُتعلّقة بالتّأمين على البطالة

نصَّت في هذا الشّأن المادة **03** من الاتفاقية رقم: **02** لسنة **1919** في هذا المَقام، على التزامِ أعضاء الدول المُصدِّقة عليها، والّذين أنشَؤوا أنظِمَةَ التّأمين ضدَّ البطالة، بعملِ التّرتيبات الّلازمة لِضَمانِ حُصُولِ العمّال الأجانب على نفسِ مَزَايَا التّأمينات الّتي يحصُلُ عليها العمّال الآخرين في هذا الشّأن[1].

[1] والجديرُ بالملاحظة في هذا المقامِ، هو أنَّ الاتفاقية رقم:**02** أعلاه، لا تنصُّ على المساواة في المعاملة إلاّ بالنّسبة لِرَعَايَا الدول الّتي تُصدِّقُ على الاتفاقية، أمّا الاتفاقية رقم: **03** ، سالفة الذّكر، فتشتَرِطُ أنْ تسرِيَ هذه المساواة بالنّسبة لجميعِ العمّالِ دون تفرقةٍ في الجنسيّة.

وتُرسِي في نفسِ السّياقِ، الاتفاقية رقم: **44** لسنة **1934** بشأن **البطالة**، المبدأ الّذي يقضِي بأنَّ للأجانبِ الحقُ في تعويضاتِ وإعاناتِ البطالة بنفسِ الشُّروط المُتوفِّرَة للوطنيّين، على أنَّه يجوزُ رفضُ هذه المساواة بالنّسبة لِرَعَايَا الدولة غير المُلتزِمَة بالاتفاقية بالنّسبة للتعويضات النّاتِجَة عن صناديق لَمْ يَسْهُمْ طَالِبُ التعويض فيهَا[1].

وفي مادتِها **الأولى**، قَرَّرَتْ الاتفاقية رقم: **122 لسنة 1964** بشأن **سياسة العَمَالة**[2]، أنَّهُ سَعياً وراءَ رَفْعِ مُستوياتِ المعيشة والوفاءُ بالاحتياجاتِ من القوى العامِلَة، والتَغَلُّبِ على البطالةِ الكُليّة والجُزئيّة من أجلِ تنشيطِ التّنمية والتطوير الاقتصادي، يَجِبُ على كلِّ عضوٍ أنْ يُعلِنَ ويُتَابِعَ كهدفٍ أساسيٍّ سياسةٌ ايجابيّةٌ نَشِطَة ترمِي إلى تحقيقِ...، حريّة اختيار العمل بحيث يتوفَّرُ لكلِّ عاملٍ أفضلَ فُرصَةٍ مُمكِنةٍ لِشُغلِ الوظيفة الّتي تتناسَبُ وقُدُراتِهِ ومُؤهِّلاتِهِ، وأنْ يَستَخدِمَ مَهَاراتِهِ ومَوَاهِبِهِ فيها، دونَمَا نَظَرٍ إلى العنصُر أو اللّون أو الجنس أو المذهب السّياسي أو الأُرُومَة القوميّة أو المَنْبَتْ الاجتماعي.

ثالثا:الأحكام المُتعلِّقة بالأجر

اتَخَذَتْ أُولَى القواعد الصّادرة في هذا الشّأن شَكْلَ توصيةٍ تُقَرِّرُ **مبدأ المُعاملة بالمِثْلِ** بالنّسبة للأجانب، ويتعلَّقُ الأمر بالتوصية رقم: **02** لسنة **1919**، والّتي كانت تدعُو كلَّ عضوٍ في المنظمة بأنْ يكفُلَ للعمّالِ الأجانبِ المُستخدَمِين داخلَ أراضِيهِ ولِعائِلَاتِهِم الانتفاعَ مِن قوانينِهِ ولوائحِهِ على أساس **المُعاملة بالمِثْلِ**.

ولَمْ تتضمَّنْ **اتفاقية حِماية الأجور** رقم: **95** لعام **1949**، أيَّةَ إشارةٍ لمبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمّال الوطنيّين والأجانب فيما يتعلَّقُ بتحديدِ الأجُورِ ومُقتَضَياتِها.

وتَأَخَّرَ إقرارُ المبدأ لوقتٍ لاحقٍ، وإلى غايَةِ صُدورِ الاتفاقية رقم: **100** لعام **1951** بشأن **تساوِي أجورِ العمّال والعاملات عند تساوِي العمل**، سالفة الذِّكر؛ حيث تَبَنَتْ هذه الأخيرة، صراحةً، **مبدأ المساواة وعدم التمييز في الأجر** بموجبِ أحكامِ الفقرة **(ب)** من المادة **الأولى**، عندما نَصَّتْ على أنَّه تُطلَقُ عبارة **تساوِي الأجور بين العمّال والعاملات عند قيامِهم بعملٍ مُتكافئٍ على مُعدَّلاتِ الأجورِ الّتي تُحدَّد دون تمييز**، وذلك ما أَكَدَّتْ عليه أحكامُ التوصية رقم: **90** الصَّادِرة في نفسِ السّنة، وبشأن ذاتِ الموضُوع[3].

رابعا: الأحكام المتعلِّقة بالعمل الجبري(السّخرة)

لَمْ تتضمَّن الاتفاقية رقم: **29** لعام **1930** بشأن **السّخرة أو العمل الجبري** إشارةً صريحةً لمبدأ المساواة وحظر التمييز بالنّسبة للأجانب والمهاجرين، إلاّ أنّ نصَّ المادة **02** مِنها، يُحَدِّدُ ضِمن الفقرة **الأولى** المقصُود باصطلاحِ **السّخرة** أو **العمل الجبري**، بأنّها:" **كلُّ عملٍ أو خدمةٍ تُؤدَى عُنْوَةً مِن أيِّ شخصٍ تحتَ التّهديدِ بأيّةِ**

[1] المادة **16** من الاتفاقية رقم: **44**، أعلاه.

[2] الاتفاقية رقم:**122** بشأن **سياسة العمالة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**48**، المُنعَقِدة بتاريخ:**09** جويليه **1964**.

[3] كما أشَارَتْ المادة **13** من الاتفاقية العربيّة رقم: **15** لعام **1983**، بشأن **تحديدِ وحمايةِ الأجُورِ**، إلى المعنَى السّابق؛ حيث أَكَّدَتْ على وجوبِ أنْ: "**تُمْنَحَ المرأة العامِلَةُ الأجر المُمَاثِلْ لأجرِ الرّجل، وذلك عند تماثُلِ العمل**".

عقوبةٍ ودونَ أنْ يكُون هذا الشّخصُ قد تَطَوَّعَ بأدائِها بِمَحْضِ إرادَتِـه". فجاءَتْ الصِّياغةُ **عامَـةً** و**شَـامِلَةً** لجميعِ فئاتِ العمّال، بغضِّ النَّظَرِ عن جِنسِهِم أو سِنِّهِم، وكذا، بِغَضِّ النَّظَرِ عن جنسيَّتِهِم ومَنْشَئِهِم الإقليمي.

في حين قَضَتْ أحكامُ المادة **الأولـى** من الاتفاقية رقم: **105** لعام **1957** بشأنِ العمل الجبري (مراجعة)، ضِمن الفقرتين **(ب)** و**(هـ)** مِنها، على التّوالي، بما يلِي: "**يتعهَّدُ كلُّ عضوٍ في منظمة العمل الدولية يُصدِّقُ على هذه الاتفاقيـة بإلغـاءِ أيِّ نـوعٍ من أنـواعِ السّخرة أو العمل الجبري أو الالتجـاءِ إليـه...:(ب)- كوسيلةٍ لِتَعبِئَـةِ العمّـال وتسـخِيرِهِم فـي أغراضِ التّنميـة الاقتصـادية... (هـ)- كوسـيلةٍ للتفرقـة العنصـريّة أو الاجتماعيـة أو الوطنيّة أو الدّينية**".

وتُؤكِّد أحكام الاتفاقية رقم:**105** أعلاه، الأحكامُ الوارِدةُ في البُندِ الرّابع/ف.**(ز)** من التوصية رقم:**203** لعام **2014** بشأن **العمل الجبري أو الإلزامي**، سالفة الذّكر؛ حيث تحُثُّ الدول الأعضاء أنْ تتَّخِذ تدابير الوِقايَة الأكثر فعاليّة، من قبِيلِ تقديم التّوجيه والمعلومات لِلمُهاجرين قبلَ مُغادرةِ الوطن وإبَّانَ وُصُولِهِم، بُغيَةَ إعدادِهِم على نحوٍ أفضلَ للعملِ والعيشِ في الخارج وتكوين الوَعيْ والإدراك الأفضل لَدَيهِم بشأنِ أوضاعِ الاتّجارِ لأغراضِ العملِ الجبري.

هذا، وتُوصِي الفقرة التّالية من نفسِ البُند، الدول الأعضاء بتَبَنِّي سياساتٍ مُتناسقةٍ من قبيلِ سياساتِ العمالة وهجرةِ اليَدِ العامِلة، تُراعي المخاطر الّتي تُواجِهُها مجموعاتٌ مُحدَّدَةٌ من المهاجرين، بِمَنْ فيهِم المهاجرون في وَضْعٍ غيرُ نظاميٍّ، وتَتَصَدَّى للظُّروف الّتي يُمكِن أنْ تُفضِيَّ إلى أوضاعِ العمل الجبري(البند **04**/ف.(ح)).

وبعِباراتٍ صريحةٍ نصَّ البند **11** من نفس التوصية، كالتّالي:" **ينبغِي للدول الأعضـاء، بَعْدَ مراعاةِ ظُرُوفِها الوطنيّة، أن تتَّخِذَ تدابيرَ الحمايـةِ الأكثرُ فعاليّـةً من أجلِ المهـاجرين المعرَّضِين للعملِ الجبري أو الإلزامـي، بِصَرْفِ النّظَرِ عن وضعِهِم القانوني في الإقليم الوطني، بما في ذلك ما يلي:**

(أ)- النصَّ على فترةِ تفكيرٍ وتَعَافٍ بُغيَـةَ إتاحـةِ المجالِ أمـام الشّخصِ المعنِـي كَيْ يتَّخِذَ قراراً مُستنِيراً بشأنِ تدابير الحماية والمُشاركة في الإجراءاتِ القانونية، يُسمَحُ خِلالَها للشّخصِ بالبَقَاءِ على أراضِي الدولة العُضو المَعنيّة عندما يكُونُ هناك أسبابٌ معقولةٌ للاعتقادِ بأنَّ الشّخصَ المعنِي هُوَ ضحيّةُ العمل الجبري أو الإلزامي؛

(ب)- مَنْحَ إجازاتِ إقامةٍ موَقّتةٍ أو دائمَةٍ والسّماحَ بالدُّخُولِ إلى سوقِ العمل؛

(ج)- تسهيلَ الإعادةِ الآمِنَةِ والطَّوعِيَةِ على وَجهِ التَفضِيل إلى الوطن".

خامسا:الأحكام المُتعلّقة بالحريّة النقابية

تجدرُ الإشارة، ابتداءاً، إلى أنَّ مُمارسة الحريّة النقابية أو الحق في الانتساب إلى المنظمة النقابية، إنّمَا يُعتَبَرُ من الحقوقِ الأساسيّة للإنسان، وذلك إضافةً إلى كونِهِ شرطاً ضَرُورِيّاً لِحمايَـةِ مصـالحِ العمّال على المستوياتِ كافّة. وقدْ جاء في ديباجةِ دستورِ المنظمة الدولية للعمل(المُعَدَّل)، ما يُشِيرُ إلى أنَّ:" **الاعترافَ بمبدأ الحريّة النقابية يُعَدُّ كأساس لتحسينِ شُروطِ العَمَلِ والاستقرارِ والسّلام**". كما أشَارَ **إعلان فيلادلفيا** إلى هذا المعنَى؛ حيث أَكَّدَ على أنَّ:" **حريّة التعبير والحريّة النقابية ضَرُورةٌ للتقدُّم المُطَّرِدْ**".

واتساقاً مَعَ هذه المبادئ الأوليّة، أَكَّدَتْ الاتفاقية رقم: **87** لسنة **1948** بشأن **الحريّة النقابية وحماية حق التنظيم**، صراحةً، أنَّ للعمالِ وأربابِ الأعمال دون أيِّ تمييزِ الحق في تكوين المنظمات الّتي يختارُونَهَا أو الانضمام إليها دون حاجةٍ إلى إذنٍ سابقٍ، ودونَ خضوعٍ إلّا إلى قواعدِ هذه المنظمات فَحَسْبُ[1].

ويتضّحُ جلياًّ، أنَ نصَّ المادة **الثانية** أعلاه، قد صِيغَ بعباراتٍ **عامَةٍ** و**شامِلَةٍ**، حَمَلَتْ البعضَ إلى القَوْلِ بأنّ **العُمُومِيَة الّتي صِيغَ بِهَا هذا النصُّ تعنِي عَدَمَ جوازِ إقامةِ أيَّةَ تفرقةٍ فيما يتعلَّقُ بالحق النقابي، على أساس الجنسيّة**[2]. الأمرُ الّذي يَقُودُ إلى وجوبِ التّسلِيمِ بهذا الحق للعمّال الأجانب وعلى قَدَمِ المساواة مع العمّال الوطنيّين.

ويقُولُ في ذات المعنَى الأستاذ "**أحمد الرّشيدي**"، كالآتي:" **وواقعُ الأمرِ، أنَّ هذا التفسيرَ مقبولٌ من وِجهةِ نظرِنَا لأكثر من سببٍ. فَنَاهِيكَ عن عُمُومِيَة النصّ سالف الذّكر، هناك – أولاً – حقيقةُ أنَّ مِن بَينِ الأهدافِ الأساسيّة الّتي تسعَى منظمة العمل الدولية – والّتي أُبْرِمَتْ الاتفاقية رقم: 87 لعام 1948 في إطارِهَا – إلى تحقيقِهَا الهدف الخاص بتوفير الحماية للعمّال الأجانب. ولَسْنَا بحاجةٍ إلى التَّوْكِيدِ على حقيقةِ أنَّ الحريّة النقابية تشكّلُ إحدَى الضّمانات المُهِمَّة لِكفالَةِ هذه الحماية. ومن جهةٍ أخرى، نَجِدُ أنّ النصَّ المذكُور يتفّقُ مَعَ ما وَرَدَ في العديدِ من المواثيق والاتفاقات الدولية العالمية مِنْهَا، والإقليميّة**"[3].

ويُؤسِّسُ الأستاذ "**أحمد الرّشيدي**" وِجهَةَ نَظَرِهِ هذه، بالأسانيدِ التّالية:

أ. فَعَلَى المستوى العالمِي، هناك على سبيلِ المِثالِ، نصُّ المادة **4/23** من **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان**، والّذي يُقَرِّرُ بشكلٍ عامٍ وصريحٍ:" **أنَّ لِكلِّ شخصٍ حقٌّ إنشاءِ النقابات مع الآخرين، والانضِمام إليها من أجلِ حمايةِ مصالحِهِ**".

ب. والشّيءُ ذاتُهُ يُستَشَفُّ، في نصّ المادة **8/ف.01.(أ)** من **العهد الدولي للحقوق الاقتصادية،الاجتماعية والثقافية**؛ حيث أَكَّدَ بِدَوْرِهِ على:" **حقِّ كلِّ فردٍ بتشكيلِ النقابات والانضِمام إلى ما يختارُ مِنْهَا في حدودِ ما تفرِضُهُ قواعد التنظيم المعنِي، وذلك من أجلِ تعزيز وحماية مصالحِهِ الاقتصادية والاجتماعية. ولا يجوزُ وَضْعُ القيودِ على مُمارسةِ هذا الحق سِوَى ما ينصُّ عليه في القانون، مِمَّا يكُونُ ضرورياً في مجتمعٍ ديمقراطِيٍّ لِصالحِ الأمنِ الوطني أو النّظامِ العام أو من أجلِ حماية حقوق الآخرين وحرياتِهِم**".

ج. كما يُحيل الأستاذ" **أحمد الرّشيدي**" إلى العديدِ من النُّصُوص الّتي تُشِيرُ بِدَوْرِهَا إلى الحريّة النقابية والحق في الانتسابِ إلى الحركة النقابية، على المستوى الدولي الإقليمي. ومن ذلك، مثلاً المادة **11** من **الاتفاقية الأوربية**، والّتي أَكَّدَتْ على أهميّة التعاوُن فيما بين الدول الأعضاء بالنِّسبة إلى بعضِ الأمور، ومِنْهَا حق التنظيم النقابي ومبدأ المفاوضة الجماعيّة. غيرَ أنَّ الأهمّ من ذلك كُلّه، بالنّسبة إلى دول"

---

[1] المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم:**87**، أعلاه.

[2] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*F. Blanchard, **Freedom of association**, a workers' education mannual, 2ème édition, I.L.O ff., Geneva, **1987**, pp. **26-27**./ **Trade Unions and the I.L.O.**, a workers' education mannuel, 2nd edition, I.L.O ff., Geneva, **1988**, pp. **57-69**./ C.wilfred Jenks, **Human rights and international labour standards**, Stevens sous limited, London, **1960**, pp. **49-73**.*

[3] أحمد الرّشيدي، **الحماية الدولية للعمّال الأجانب**، مرجع سابق، ص ص. **28–29**.

الجماعة الأوربية"، الإتحاد الأوربي حالياً، هو تلك الّلائحة الصّادرة عام **1964** (الّلائحة رقم: **38**)، والخاصَّة بحريّة انتقال العمّال فيما بين هذه الدول؛ حيث نصّت في المادة **11** منها – وبشكلٍ صريحٍ – على أنَّ:" **لِرعَايَا الدول الأعضاء الحق في التمتُّعِ بالمُعاملة المُتساوية مع الوطنيّين، وخاصَّةً فيما يتعلَّقُ بالحق في الانضِمام إلى المنظمات والاتحادات النقابية**"[1].

وتؤيّد الباحثة التفسير السّابق، وترى بهذا الخصوص، أنّه لو كان للمؤتمرين الّذي صاغوا أحكام الاتفاقية رقم: **87** للعام **1948**، أعلاه، نيّة في تقرير عدم انطباق أحكامها على فئة العمّال الأجانب، لكانوا قد عبّروا عن ذلك، صراحة، بإيراد أحكامٍ مباشرة، على غرار تلك الواردة بالنّسبة لعمّال الشّرطة والقوات المسلّحة، تحظر ممارسة الحقّ النقابي على العمّال غير الوطنيّين.

ومنه، ترى الباحثة في تقديرها، أنّه في غياب نصٍّ خاصٍّ يحظر على العمّال الأجانب ممارسة حقّهم النّقابي، ويُقيّد النصّ العام في نطاقه وتطبيقه، فإنّ التفسير الأولى لنصّ المادة **02** من الاتفاقية رقم: **87**، أعلاه، يكون بالتّرخيص، عموماً، لهؤلاء بمماسة حقّهم النّقابي، مع الإحالة للقوانين والممارسات الوطنيّة فيما يتعلّق بتنظيم ممارسة الحقّ على مستوى كلّ دولة عضو.

سادسا:الأحكام المتعلّقة بإنهاء علاقة العمل دونَ مُبَرِّرٍ قانوني

وَرَدَتْ في هذا الشّأن التوصية رقم: **119** لسنة **1963** بشأن **إنهاء الاستخدام من جانبِ رب العمل**[2]، وقَرَّرَ البُند **الثالث** مِنهَا، أنَّهُ لا تُشَكِّلُ الأسباب الآتية مُبرِّراً لإنهاءِ الاستخدام: الجنس أو اللّون أو النّوع أو الدّين أو العقيدة السّياسية أو السُّلالة القوميّة أو الأصل الاجتماعي. وعليه، وردت إشارة مباشرة ضمن أحكام التوصية رقم:**119**، إلى أنّه لا يمكن لرب العمل التذرّع باختلاف الشّخص من حيث انتمائه الإقليمي لتسريحه من منصب عمله وممارسة التمييز والتفرقة اتّجاهه.

سابعا:الأحكام المتعلِّقة بمزايا الضّمان الاجتماعي

اعْتَمَدَتْ المنظمة الدولية للعمل بهذا الخصُوص، العديد من الاتفاقيات والتوصيات، تَنَاوَلَتْ غالبيتُهَا موضوع المساواة في المُعاملة بين العمّال الوطنيّين والعمّال غير الوطنيّين في الاستفادةِ من مزايا الضّمان الاجتماعي. فَأَبْرَمَتْ في عام **1925** الاتفاقية رقم: **19** بشأن المساواة بين جميعِ طوائفِ العمّال، وطنيِّين أَكَانُوا أَمْ أجانب، فيما يتعلَّق بالتعويض عن إصاباتِ العمل[3].

---

[1] أحمد الرّشيدي، **الحماية الدولية للعمّال الأجانب**، مرجع سابق، ص ص. **28-29**.

[2] التوصية رقم:**119** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**47**، المنعقِدة بتاريخ:**26** جوان **1963**.

[3] الاتفاقية رقم:**19** بشأن **المساواة في المُعاملة بين العمّال الوطنيّين والأجانب فيما يتعلَّق بالتعويض عن حوادثِ العمل**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**07**، المُنعقِدة بتاريخ:**05** جوان **1925**، والّتي دخلَتْ حيِّز النفاذ بتاريخ:**08** سبتمبر **1926**.

وتَجِبُ الإشارة هُنَا، إلى أنَّ أحكام هذه الاتفاقية لا تستهدفُ جميعَ العمّال الأجانب، وإنّمَا تَضَعُ نِظامَ **المُعاملةِ بالمِثلِ**، وتَجْعَلُهُ سارياً، فقط، بين الدول الّتي تُصدِّق على الاتفاقية، وهذا ما يُستَشَفُ من خلالِ استقراءِ أحكامِ المادة **الأولى** من الاتفاقية[1]. كَمَا أنّ المادة المذكُورة، قدْ تَحَدَّثَتْ عن كَفَالَةِ مبدأ المساواة وعدم التمييز للعمّال الأجانب، ولِمَنْ يَعُولُونَهُمْ، دونَمَا اعتبارٍ لمحلِّ الإقامةِ، وتقديرُنَا أنَّ هذا النصّ لَهُ أهميّتَهُ القُصوى في ضَمَانِ حقوقِ هذه الطائفة من العمّال، بالنّظَرِ إلى أنَّ العامِل الأجنبي الّذي أُصِيبَ أثناء العمل رُبَّمَا يكُونُ قَدْ عَادَ إلى وطِنِهِ، كَمَا أنَّ المُستَحِقِّينَ للخدمة التّأمينِيَة، قَدْ لا يكونُوا مِن المُقِيمِين على إقليِمِ الدولة الّتي حَدَثَتْ بها الإصابَةُ.

إضافةً إلى ما تقَدَّمَ، فَقَدْ أُبرِمَتْ في إطارِ المنظمة خلال عام **1933**، **ستُّ (06)** اتفاقياتٍ حَمَلَتْ الأرقام من **39** وإلى **40** على التّوالي، تَنَاوَلَتْ في مُجمَلِها موضوعَ التّأمين الإجباري ضِدّ الشيخوخة، العَجْزْ، الترمّل، التيتّم، في كلٍّ مِن قطاعاتِ الصّناعة، التّجارة، الخِدمة في المنازل والقطاع الزِّراعي.

وقد كَانَ القَاسِمُ المُشترك بين هذه الوثائق، اشتِمالُهَا كافةً لِبُندٍ صريحٍ يُكرِّسُ **مبدأ المساواة وعدم التمييز في المعاملة بين العمّال الوطنيّين والعمّال الأجانب** فيما يتصِّلُ بفروعِ التّأمين الاجتماعي ودَفْعِ الاشتراكات الّلازمة.

كذلك، فقد تَضَمَنَتْ الاتفاقيات المذكُورة النصّ على الاستفادة من التعويضات المُستحقَّة عن الاشتراكاتِ المدفُوعة، إضافةً إلى حقِّ العمّال الأجانبِ العامة.

وقُرِّرَ **مبدأ المساواة وحظر التمييز القائم على الجنسيّة**، صراحةً، ضِمن أحكامِ الاتفاقية رقم: **55** لسنة **1936** بشأن **مسؤوليّة صاحبِ السّفينة في حالاتِ مَرَضِ البحّارة**[2]، فيما نَصَّتْ المادة **11** منها، على أنَّه:"**يُراعى في تفسيرِ وتنفيذِ هذه الاتفاقية والقوانين أو الّلوائح القوميّة المتعلِّقة بما تكفَلُهُ من مزايَا توفير المساواة في المُعاملة بين جميعِ البحّارة بغضِّ النَّظَرِ عن الجنسيّة أو الموطِن أو الجِنس**".

وكذلك، ضِمن أحكام الاتفاقية رقم: **70** لسنة **1946** بشأن **الضّمان الاجتماعي للبحارة**[3]؛ حيث قَرَّرَتْ المادة **السّادسة (06)** منها المساواة التامَّة في مُعاملة البحّارة ومَنْ يعُولُون- سواءَ مِنهُم المُقِيمين وغيرِ المُقِيمين في أرضِ الدولة الّتي سُجِّلَتْ فيها السّفينة- وذلك فيما يتعلَّق بالتزاماتِ صاحبِ السّفينة في حالاتِ مرضِ البحَّارة أو إصابَتِهم أو وَفَاتِهم.

على أنَّ التطوُّر الأكثرَ أهميّة بهذا الخصُوص، هو الّذي جاءتْ بِهِ أحكامُ الاتفاقية رقم: **97** لعام **1949** بشأن **العمّال المهاجرين**، سالفة الذّكر، والاتفاقية رقم: **102** لسنة **1952** بشأن **المُستويات الدُّنيا للضّمان**

---

[1] نَصَّتْ المادة **الأولى** في فقرتِها **الأولى** من الاتفاقية رقم:**19** أعلاه، كالتّالي:" **1- تتعهَّد كلُّ دولةٍ عضو في منظمة العمل الدولية تُصدّق هذه الاتفاقية بأنْ تُعَامِلَ مُواطِني أيِّ دولةٍ عضو أُخرى صدَّقَتْ هذه الاتفاقية، الّذين يُصَابُون في حوادثِ عملٍ على أراضِيها، أو مَنْ يعُولُونَهُم، نفس المُعاملة الّتي تُعَامِلُ بها مُواطِنيها فيما يتعلّق بالتعويض عن حوادثِ العمل**".

[2] الاتفاقية رقم:**55** بشأن **التزامات مالك السّفينة في حالةِ مرض أو إصابة أو وفاة البحّارة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**21**، المُنعقِدة بتاريخ:**24** أكتوبر **1936**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**29** أكتوبر **1939**.

[3] الاتفاقية رقم:**70** بشأن **الضّمان الاجتماعي للبحّارة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**28**، المُنعقِدة بتاريخ:**28** جوان **1946**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**29** أكتوبر **1939**.

الاجتماعي[1]، وكذا، الاتفاقية رقم: **118** لعام **1962** بشأن **المساواة في المُعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الضّمان الاجتماعي**[2].

فَقَرَّرَتْ **الاتفاقيـة الأولـى** وُجُوب استفادة العمّال الأجانب الّذين يُوجدُون بصورةٍ قانونيةٍ على إقليمِ دولةٍ صدَّقَت على الاتفاقية، ودون أيِّ تفرقةٍ في الجنسيّة، من ذات المُعاملة الّتي يتمتَّعُ بها العمّال الوطنيُّون فيما يتعلَّق بمسائل الضّمان الاجتماعي(المادة **06** من الاتفاقية).

وقَضَتْ **الاتفاقيـة الثّانيـة،** أنّه يجبُ أنْ يكُون للمقيمِين غير الوطنيّين نفسُ الحقوقِ الممنُوحة للوطنيّين. وحَدَّدَتْ المادة **الأولى** المقصُود بِلَفظِ **إقامَة**، وكذا، لفظِ **المُقيم**، وحُدِّدَ حسابُ التعويضاتِ لِفُرُوعِها **التِسعة (09)**، بِمَا يُفِيدُ سريان نِطاقِها على الوطنيّين والأجانب على حدٍّ السّواء. وقَرَّرتْ المواد من **19** إلى **24** منها، استفادةَ العمّال الأجانب من تطبيقِ أحكامِها.

وبالمُقابِل، رَخَّصَتْ الاتفاقية ذاتُها، إقرارَ استثناءاتٍ بالنّسبة لفئة الأجانب والمهاجرين على الإعاناتِ المُمَوَّلَة بصورةٍ انفراديةٍ أو مِن الأموال العامَةِ، وكذلك الأمرُ، بالنّسبة للأنظمةِ الانتقاليَة[3].

وتَضَمَّنَتْ **الاتفاقية الثالثة،** التزامَ كلِّ دولةٍ مُصدِّقةٍ على الاتفاقية بأنْ تَمْنَحَ داخلَ إقليمِهَا، رَعَايَا أيّة دولةٍ أُخرى تكُونُ الاتفاقية نافذةً فيها، **مساواةُ في المُعاملـة** طبقاً لتشريعِها المُطبَّق على رَعَايَاهَا أنفسهِم (المادة **03**/ف. **01**).

وهذه الاتفاقية الأخيرة، ساريَةٌ بالنّسبة لِفروعِ الضّمان الاجتماعي **التِّسْعْ (09)** المُحدَّدَة بموجب الاتفاقية رقم: **102** لسنة **1952** (المزايا الطبيّة، مزايا المرض، مزايا الأمُومة، مزايا الشّيخوخة، مزايا المُستحقِين، مزايا إصابات العمل، مزايا البطالة، المزايا العائليّة) (المادة **02**/ ف.**01** من الاتفاقية رقم: **118**).

وسَارَتْ المادة **04** من الاتفاقية ذاتِها، في الاتجاه نفسِهِ، عندما قَرَّرَتِ في الفقرة **01** منها، ما يلي:" **تُقَرَّرُ المساواة في المُعاملة فيما يتعلَّق بِمِنَحِ المزايا، دُونَ أيِّ شرطٍ خاصٍّ بالإقامة، مع مُراعاة أنَّ المساواة في المُعاملة فيما يتعلَّق بمزايا فرعٍ مُعيّنٍ، يجُوزُ أنْ تكونَ مَشْرُوطَةً بالإقامةِ في حالة رعايَا أيِّ عضوٍ يُعَلِّق تشريعَهُ على تقديمِ المزايا في هذا الفَرْع لِرَعَايَاه على شرطِ الإقامة على إقليمِهِ**".

كما أشارَتْ الفقرة **الثّانية** من المادة أعلاه، بِجَوَازِ تعليقِ مَنْحِ المزايا للعامِلِ الأجنبي أو المُستحِقّين مِمَّنْ يعُولُهُم باشتراطِ الإقامة لِمُدَّةٍ مُعيّنةٍ.

---

[1] الاتفاقية رقم:**102** بشأن **المعايير الدُّنيا للضّمان الاجتماعي**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**35**، المُنعقِدة بتاريخ:**28** جوان **1952**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**27** أفريل **1955**.

[2] الاتفاقية رقم:**118** بشأن **المساواة في المُعاملة بين الوطنيّين وغير الوطنيّين في مجال الضّمان الاجتماعي**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**46**، المُنعقِدة بتاريخ:**28** جوان **1962**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**25** أبريل **1964**.

[3] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*S. Günter- Nagel, **Le droit international de la sécurité sociale**, **1**ère édition, P.U.F., Paris, **1994**, pp. **07** et **11**./ A. Otting, **Les normes internationales du travail (ossature de la sécurité sociale)**, R.I.T., V. **132**, N° **02**, **1993**, pp. **184-185**./ F. petit, **Droit de la protection sociale**, Gualino/ Lextenso éditions, Paris, **2009**, p. **77**.*

وأيضاً: عبد السلام شعيب، **الضّمان الاجتماعي في ضَوْءِ المعايير الدولية والتطبيقات العمليّة**، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998، ص ص. 173، وما يليها.

وبمُقتضَى الاتفاقية رقم: **121** لعام **1964** بشأن **التعويضات في حالة إصابات العمل وأمراض المِهنة**[1]، يَقَعُ التزامٌ على كلِّ دولةٍ مُصدِّقةٍ على الاتفاقية بأنْ تكفُل لِغَيْرِ الوطنيِّين العامِلِين على إقليمِها معاملةً مساويةً لِتِلك الّتي تُوَفِّرُها لِرَعَايَاهَا الوطنيِّين، فيمَا يتعلَّق بتعويضاتِ إصابات العمل وأمراض المِهنة. (المادة **27** من الاتفاقية).

وتتضمَّن الاتفاقية رقم **130** لعام **1963** بشأن **العلاج الطبّي وتعويضات المرض**[2]، لِصِيغَةٍ مُمَاثِلةٍ لتلك الوارِدة في الاتفاقية رقم: **121** أعلاه؛ إذ نصَّتْ المادة **32** منها، على أنَّهُ: "**يجبُ على كلِّ عضوٍ أنْ يُوَفِّرَ على أرضِهِ لِغَيْرِ رعاياه المُقيمين بها أو الّذين يَعمَلون عادةً بها المساواة في المُعاملة على رعايَاه أنفسِهِم فيما يتعلَّق بالحقِّ في التعويضات المنصُوصِ عليها في هذه الاتفاقية**".

واعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل في دورتِهِ رقم: **68** لسنة **1982**، الاتفاقية رقم: **157** بشأن **الحفاظِ على الحقوق في مجال الضّمان الاجتماعي**، سالفة الذِّكر، وقد بَادَرَتْ الاتفاقية بتطبيقِ **مبدأ المُعاملة بالمِثْلِ** في الاستفادة من المزايا المُقرَّرَة بها بيْن الدول الأعضاء المُصدِّقة على الاتفاقية، ولَكِنْ مِنْ غَيْرِ التَقَيُّدِ الكامِلِ والمُتَوَازِي بشأن تَقَابُلِ الإعاناتِ والمزايا كُلِّهَا بين فِئتَيْ الوطنيِّين والأجانب. حيث تَمَّتْ الإشارة في مُقدِّمةِ الاتفاقية رقم: **157**، أنَّ المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل يُذَكِّر بالمبادئ الّتي كَرَّسَتْهَا **اتفاقية المساواة في المُعاملة (الضّمان الاجتماعي)** لعام **1952**، والّتي تستهدِفُ، بالإضافة إلى المساواة في المُعاملة نفسِها، الحفاظَ على الحقوقِ الجَارِي اكتسابُهَا والحقوق المُكتَسَبَة.

وتَمَيَّزَتْ أحكام الاتفاقية رقم: **157** على غِرَارِ سابِقَتِهَا، **بشُمُوليَة نطاق تطبيقِها الشّخصي**؛ وطِبقاً لِنصِّ المادة **04/ف.03** (أ) منها، تشمُلُ الإعانات المُحَدَّدَة ضِمن الاتفاقية، جميعَ فئاتِ الأشخاصِ المُستفيدين مِنْها، على أنْ تشمُلَ على الأقلّ، العامِلِينَ برواتِب–بما في ذلك عُمَّالُ الحدُود والعمّال الموسِمِّيين وأعضاءِ أُسَرِهِم ووَرَثَتِهِم–إذا كانُوا مِن رَعَايَا إحْدَى الدول الأعضاء المَعنِيّة، أو اللّاجئين أو عديمِي الجنسيّة الّذين يقيمُون على أراضِي إحدَى هذه الدول الأعضاء.

وتُضِيفُ المادة **09** من الاتفاقية بالنصِّ:" **تَضْمَنُ كُلُّ دولةٍ عُضو تقديمَ إعاناتٍ نقديّةٍ للعَجْزِ، والشّيخوخة، والوَرَثَة، وإعاناتِ حوادثِ العمل والأمراض المِهَنيّة، وكذلك المِنَحِ عند الوَفَاة، الّتي يُكتَسَبُ فيها حقٌ بموجِبِ تشريعِ هذه الدولة العُضو للمُستفيِدين مِن رعايَا دولةٍ عضو، أو للّاجئين أو عديمِي الجنسيّة، أياً كان يُوجدُ مَحَلّ إقامتهم الدّائمة، شَرِيطةَ اتخاذِ تدابير لهذا الغَرَض، عند الاقتضَاء، باتّفاقٍ مُشتركٍ بين الدول الأعضاء أو مع الدولة المَعْنيّة**".

وإنْ كانَ نطاقُ الحماية المُقَرَّرَة ضِمن أحكامِ الاتفاقية رقم: **157** قد تَوَسَّعَ في مجالِهِ الشّخصي، لِيَشْمُلَ كذلك، فِئَةَ اللّاجئين وعديمِي الجنسيّة، إلاَّ أنَّ الاستفادة مِن المزايا المُقَرَّرَة ضِمن الاتفاقية قدْ عُلِّقَتْ في بعضِ

---

[1] الاتفاقية رقم:**121** بشأن **الإعانات في حالة إصابات العمل**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**48**، المُنعقِدة بتاريخ:**08** جويليه **1964**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**28** جويليه **1967** .

[2] الاتفاقية رقم:**130** بشأن **الرّعاية الطبيّة والإعانات المرضِيّة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**53**، المُنعقِدة بتاريخ:**25** جوان **1969**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**27** ماي **1972** .

الحالات على شَرطِ وُجُودِ اتفاقٍ مُشتركٍ بين الدول الأعضاء أو اتفاقٍ ثُنائيٍ مع الدولة المَعْنِيّة، وذلك ما يُسْتَشَفُ من خِلال قراءةَ نصِّ الفقرةِ **الأولى** من المادة **الرّابعة** من الاتفاقية ذاتها، حيث جَاءَ فيها:" **1- يجُوزُ للدول الأعضاء أنْ تَفِيَّ بالتزاماتِها النّاشِئة عن أحكامِ الأجزاءِ من الثّاني إلى السّادس من هذه الاتفاقية، عن طريقِ أيِّ وثائق ثُنائيَة أو مُتَعَدِّدَة الأطراف تَضْمَنُ تنفيذَ هذه الالتزامات، بموجبِ شروطٍ تُحَدَّدُ باتّفاقٍ مُشتركٍ بين الدول الأعضاء المَعْنِيّة**"[1].

ثامنا:الأحكام المتعلّقة بالحفاظ على الحقوق المُكتسَبَة

تتعلّق هذه الحقوق – بالأساس – بالمعاشات، سواء في حالةِ العَجْزِ أو في حالة الشّيخوخة. ويُعتَبَرُ التَّوكِيدُ على الحقوق المُكتسَبَة للعمّال الأجانب خُطْوَةً مُتَقَدِّمةً على طريقِ تحقيقِ العَدَالة الاجتماعية، الّتي هي أَحَدُ الشُّروط اللّازمة للسّلام، فيما بين الشُّعوب. ومن جهةٍ أُخرى، فإنَّ عَدَمَ إغفالِ القانون الدولي للعمل لهذه المسالة، يُعتَبَرُ أَمْراً ذَا دلَالَةٍ بالنَّظَرِ إلى هذا الموضُوعِ، وكذلك، بالنّسبة إلى علاقة هذا القانون بحقوقِ الإنسان، وبالقانون الدولي لحقوقِ الإنسانِ تحديداً.

وقدْ تَطَوَّرَتْ جُهُودُ المنظمة الدولية للعمل، بهذا الخصُوص، عَبْرَ مراحلَ مُتعدِّدَة:

فبادِئَ ذِي بدءٍ، كانت هناك الاتفاقية رقم: **19** لعام **1925**، سالفة الذِّكر، والّتي تَنَاوَلَتْ النصّ على ضرورة المُحافظة على الحقوقِ المُكتَسَبَةِ لِجميعِ طوائفِ العمّال، بِمَا في ذلك العمّال الأجانب. ثمَّ كانت هناك الاتفاقية رقم: **48** لعام **1935**، بشأن **المُحافظة على حقوق العمّال المهاجرين في مجال الضّمان الاجتماعي**، سالفة الذّكر، ويُعْزَى إلى هذه الاتفاقية الأخيرة، الفَضْلُ في وَضْعِ **أُسُسَ نظامٍ دوليٍ للمُحافظة على الحقوق المُكتسَبَة أو الجارِي اكتسابُها**، وكذلك، الحقوق المُكتَسَبَة لَدَى شَرِكَاتِ التّأمين بالنّسبة إلى حالاتِ العَجزِ والشّيخوخة والوَفَاة.

والمُلاحَظْ أنّهُ، مِن أجلِ كفالَةِ الوفاء بهذه الحقوق، نصَّتْ الاتفاقية المذكُورة على سُرعَةِ إقامةِ نظامٍ دوليٍ للتعاوُن بين الدول الأطراف، في كلِّ ما يتعلَّق بنشاطِ شركاتِ التّأمين الدولية بالنّسبة إلى كلِّ ما يتصِّل بالعمّال الأجانب.

---

[1] كَمَا تجدُرُ الإشارة، في هذا المَقَامِ، أيضاً، إلى أنّ الاتفاقية العربية رقم: **03** لعام **1971**، بشأن **المُستوى الأدنَى للتّأمينات الاجتماعية**، قدْ نَصَّتْ في المادة **السّادسة** مِنْهَا على **عَدَمِ جوازِ التفرقة في المُعاملة التّأمينِيَة الاجتماعية:**

أ. فيما بين العمّال الوطنيِّين وغيرِهِم من العمّال من مُواطنِي الدول العربيّة؛

ب. فيما بين العمّال الوطنيِّين والعمّال الأجانب، أيّ مِن غيرِ مُواطنِي الدول العربيّة الأخرى، **بِشَرْطِ المُعاملة بالمِثْل.**

وقد تأكَّدَ هذا المعنَى مرةً أخرى، في المادة **الأولى** من الاتفاقية العربيّة رقم: **14** لعام **1981**، بشأنِ **حقِّ العاملِ العربي في التّأمينات الاجتماعية**، عند تنقُّلِه للعملِ في أَحَدِ الأقطارِ العربيّة؛ حيث نَصَّتْ على أنَّ أحكامَهَا – أيّ الاتفاقية المُشار إليها – تسري على:

أ. العمّال العَرَبُ الوافِدِين للعملِ إلى قُطْرٍ عربيٍّ مِن قُطرٍ عربيٍّ آخَرَ، أو مِن دولةٍ أجنبيّة؛

ب. العمّال الفلسطينيِين الّذين يعملُون أو يتنقِلُون لِغَرَضِ العملِ بين الدول العربيّة المُصدِّقَة على هذه الاتفاقية، أو الوافِدِين من دولةٍ أجنبيّة.

ولا يُمكِنُ أنْ تختم الباحثة هذا الجزء من الدراسة، دُونَ الإحالةِ إلى التساؤل الّذي طَرَحَهُ جانبٌ مِن الفقه الدولي[1]، بشأن **مَدَى إمكانيّة تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز بالنّسبة إلى العمّال غير الوطنيّين، فيما يتعلّق بالمزايا والحقوق المُقرَّرَة في الاتفاقيات الدولية للعمل ذات الطّابِع العام– وكذلك في التوصيات الدولية للعمل الّتي تكُونُ لَهَا الصِّفَةَ ذاتُهَا– وذلك بالنَّظَرِ إلى أنّ ظَاهِرِ أحكامِ هذه الاتفاقيات والتوصيات يُوحِي على الأَرْجَح أنَّ المقصُودَ بالأحكامِ المذكورةِ هو المساواة وعدم التمييز بين مُختلف طوائف العمّال الوطنيّين؟**

ويَعْتَبِرُ الاتجاه الفقهي ذاتُه، أنَّ هذا الاستنتاج مَرْدُودٌ عليه للأسباب الآتِيَة:

- **فأولاً**، وطِبْقاً لقواعدِ تفسيرِ الاتفاقيات الدولية عُمُوماً – يُمكِنُ القَوْلُ أنَّهُ استناداً إلى **قاعدة المَعَانِي العاديّة والطبيعيّة للنُّصُوص**، فإنّ النُّصُوصَ ذاتَ الصِّلَة لا تُقِيمُ أيَّ تفرقةٍ بين العمّال، تَأسِيساً على علاقة الجنسيّة؛ حيث أنّها قدْ وَرَدَتْ **على وَجْهِ العُمُومِ**.
- **وثانياً**، هناك السَّبَبُ المُتعلِّق بحقيقَة أنَّ العمّال الأجانب هُمُ الّذين يكُونُون في الأساسِ عُرضَةً للتمييز والاستغلالِ الاقتصادي مُقارنةً بالعمّال الوطنيِّين. وبالتّالي، فإنَّهُ يكُونُ مِن غيرِ المقبُولِ افتراضُ أنَّ المشرِّع الدولي في مجال تنظيم علاقات العمل، قدْ أَسْقَطَ مِن نطاقِ حمايتِهِ هذه الطّائفة مِن العمّال.
- **وثالثاً**، إنَّ حمايةَ العَمَالة الأجنبيّة والعَمَالة المُهاجرة عُمُوماً، كانتْ مِن بيْنِ الأسبابِ الأَصِيلَة وراءَ التّفكِيرِ في إنشاءِ المنظمة الدولية للعمل. وفي هذا المعنَى، يُمكِنُ التّذكِيرُ بالإشارةِ الصّريحةِ الّتي وَرَدَتْ في ديباجة دستور المنظمة، والّتي مَفَادُهَا أنَّ القواعد الدولية للعمل الّتي يَتِمُّ التَوَصُّل إلى إقرارِهَا في اتفاقياتِ وتوصياتِ العمل الدولية، إنّمَا تَنْطَبِقُ– لَيْسَ فقَطْ– على العمّال الوطنيِّين، بلْ أيضاً، على العمّال الّذين يَعْمَلُون خارجَ الوطن[2].

ويَتَضِّحُ جَلِيّاً من خلالِ الطّرح المقدّم، أعلاه، بشأن نشاط المنظمة الدولية للعمل ذَا الصِّلَة بفئة العمّال المهاجرين، التَنَوُّع والتشعُّب الّذي مَيَّزَ القواعد الدولية المُقرَّرَة على مستوى المنظمة، مِمَّا قدْ يُؤدِّي في بعضِ الحالاتِ إلى لُبْسٍ وغُمُوضٍ في التّطبيق، ولا تظنّ الباحثة أنّ الشّخص الأجنبي، بقدر ما يُواجه من مشاكل في دولة الاستقبال، سيكون بمنأى عن هذا التشعّب القانوني.

ختاماً للطرح، أعلاه، توصّلت الباحثة إلى أنّه قد حَظِيَتْ فئة العمّال المهاجرين بأهميّةٍ خاصّةٍ ضِمن نشاط المنظمة الدولية للعمل، التشريعي والميداني، ولَمْ يبخَلْ المُؤتمرون في صِياغةِ وبَلْوَرَةِ القواعد الأساسيّة لحماية العامِلِ المهاجر، سواء فيما تَعَلَّقَ بتنظيمِ ظروفِ العمل من ساعات العمل، أجور وعلاوات...، أو فيما يتعلَّق بالحماية الاجتماعية والتّأمين الاجتماعي.

---

[1] راجع:
V.Chetail, ***Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (Migration, Droits de L'homme et souveraineté :le droit international dans tous ses états),Op.cit.,*** *p.118*.

[2] ولِبَيَانِ المقصُود بالاتفاقيات ذات الطّابع العام، نُقَدِّمُ كمثال على ذلك:

- نصُّ المادّة **الثّانية** من الاتفاقية رقم: **01** بشأن **ساعات العمل في الصّناعة (1919)**، على أنَّهُ:" **لا تزيدُ ساعات عملِ العمّال عن ثماني (08) ساعات في اليوم وعن ثماني وأربعين (48) ساعة في الأسبوع في أيّ مُنشأةٍ صناعيةٍ عامة أو خاصّة أو في أيٍّ من فُرُوعها...**"؛
- نصُّ المادّة **الثانية**، في فقرتِها **الأولى** من الاتفاقية رقم:**95** بشأن **حماية الأجور**، على أنَّه:" **تَنْطَبِقُ هذه المادة على كلِّ مَنْ يتقاضُونَ أجراً أو يستحِقُّونَه**".

وشَكَّلَتْ البنُود المُقرَّرَة للمساواة وعدم التمييز بين العمّال الأجانب والعمّال الوطنيّين في الحق في العمل اللّائق، وفي الأجور، وفي الاستفادة من تغطِيَةٍ اجتماعية شامِلة لهُم ولِأفرادِ أُسَرِهِم المُقيمين معَهُم، حَجَرَ الأساس الّذي يقُومُ عليه المركزْ القانوني للعامِل المهاجر في دولة الاستقبَال، ومِحْوَر الحماية الّتي يستفيدُ منها هذا الأخير في مُواجهةِ أيِّ استبعادٍ أو تمييزٍ في العمل قائمٍ على أساس الجنسيّة أو المنشأ القومي.

ولن تختتم الباحثة نقاشها هذا قبل أنْ تنوّه بأنَّه لَمْ تَحْظَ العديدُ من فئات الأجانب، بِحُكْمِ إشكاليّة انتمائِهَا الإقليمي، باهتمامِ المنظمة الدولية للعمل، وقدْ أَحَالَتْ الاتفاقية الدولية للعمل رقم: **157 بشأن إقامةِ نظامٍ دولي للحفاظِ على حقوق العمّال المهاجرين في مجال الضّمان الاجتماعي** لعام **1982**، المذكُورة أعلاه، بِعِبارَاتٍ صريحةٍ- بخصُوص تحديدِ المركز القانوني لِهذِهِ الفئات- لأحكامِ القانون الدولي لحقوق الإنسان الصّادرة في ظلِّ هيئة الأمم المتحدة؛ وذلك ما يُستشف من خلالِ قراءة أحكامِ المادة **الأولى** مِنها، في فقرتَيْها (هـ) و(و)، كالتّالي:" **في مفهومِ هذه الاتفاقية:(أ)...؛(ب)...؛(ج)...؛(د)...؛(هـ) يعنِي تعبيرُ "لاجِئٍ" المَعْنَى المُسنَد إليه في المادة 01 من اتفاقية وَضْعِ اللّاجئين، المؤرخة في 28 يوليو 1951، وفي الفقرة 02 من المادة 01 من البروتُوكُول المتعلِّق بِوَضْعِ اللّاجئين، المؤرخ في 31 يناير 1967. (و) يَعْنِي تعبيرُ "عَدِيمِي الجنسيّة" المَعْنَى المُسنَد إليه في المادة 01 من اتفاقية عديمِي الجنسيّة، المؤرخة في 28 أيلول 1954؛...".**

واستناداً لذلك، يثُورُ التساؤل بشأن **حقِّ الأشخاص اللّاجئين في الحصُولِ على منصِبِ عملٍ في دولة الاستقبال؟ وحقِّهم في العملِ بنفسِ الشّروط والاستفادة من نفسِ المزايا والحقوق المُرتبِطة بعلاقة العمل، الّتي يستفيدُ مِنها زُملاؤهم من العمّال الوطنيّين عن عملٍ متساوٍ؟**

وبالمُوازاة، يثُورُ ذات التساؤل فيما يخُصُّ فئة **عديمي الجنسيّة**؛ لِتُطرَحَ **إشكاليّة تحديد المركَز القانوني لعديمِي الجنسيّة في دولةِ الاستقبَال؟ وحقِّ هؤلاء في المُطالبة بالحصُول على عملٍ لائقٍ يُوَفِّرُ لهُم الكَسْبَ الكريم في ظروفٍ تُوازي تِلك الّتي يَعْمَلُ فيها غيرُهُم مِن العمّال الوطنيّين عن عملٍ متساوٍ؟**

وتجيب الباحثة على السّؤالين التّاليين، على نحوٍ منفصل، كالآتي:

أ- **بالنّسبة لوضع اللّاجئين**[1]، لَمْ يَغْفَلْ واضِعُو اتفاقية اللّجوء لعام **1951** عَنْ مَنْحِ الشّخص اللّاجئ **الحق في مُمارسة عملٍ مأجورٍ** حتّى لا يَبْقَى عالةً على المجتمع الّذي يَعيش فيه (المادة **17** من الاتفاقية). كما يَحِقُّ

---

[1] عَرَّفَتْ **اتفاقية الأمم المتحدة الخاصَّة بِوَضْعِ اللّاجئين لسنة 1951، اللّاجئ** ضِمن المادة **الأولى** في فقرتها (أ)/ **02**، بِكَونِهِ: "**كلُّ شخصٍ يُوجَدُ، نتيجةَ أحداثٍ وَقَعَتْ قبل 01 جانفي 1951، وبِسَبَبِ خوفٍ لَهُ ما يُبَرِّرُهُ مِن التَعَرُّضِ للاضطِهَادِ بسبَبِ عِرْقِهِ أو دِينِهِ أو جنسيّتِهِ، ولا يستطيعُ أوْ لَا يَرْغَبُ بسبَبِ ذلك الخَوْف، أنْ يَعُودَ إلى ذلك البَلَد**".

ونتيجةَ ظُهُورِ مجموعاتٍ أُخرى من اللّاجئين، هُمْ في أَمَسِّ الحَاجَةِ إلى التَمَتُّعِ بالحماية خِلال فترةِ الخمسينيات والستينيات، تَوَصَّلَتْ هيئة الأمم المتحدة إلى إقرارِ بروتُوكُول يتعلّق بِمركزِ اللّاجئين، وذلك بتاريخ **1966/12/16**، وتَمَّ فَتْحُ بابِ الانضِمَامِ إليهِ أمَامَ الدول ابتداءاً مِن تاريخ **1967/01/30**، وإنْ كَانَتْ لَيْسَتْ طرفاً في **اتفاقية جنيف لعام 1951**. وبِمُقتضَى المادة **الأولى** مِن هذا البروتوكول، يُعتَبَرُ **لاجئٌ**: "**أيُّ شخصٍ يَدْخُلُ ضِمن تعريفِ اللّاجئ في المادة الأولى من اتفاقية الأمم المتحدة الخاصّة بوَضْعِ اللّاجئين لسنة 1951، بَعْدَ حَذْفِ عبارة–نتيجة أَحداثٍ وَقَعَتْ قَبْلَ أوّل جانفي 1951– وعبارة – نتيجةَ مِثْلِ هذه الأحداث**".

لـهُ مُمارسـة الأعمال الزِّراعيـة، أو الصِّناعية، أو التِّجاريـة أو الحِرفيّـة، فضـلاً عن تكوين الشّركات التّجاريـة أو الصّناعية (المادة **18** من الاتفاقيـة). وكذا، مُزاولـة المِهَن الحُـرَّة الّتـي تتَّفِقُ مـع تَخَصُّصَـاتِهِ (المـادة **19** من الاتفاقية) [1].

وقَرَّرَت المادة **24** من الاتفاقية ذاتِهَا، **حق اللّاجئ في الاستفادة من مزايا الضّمان الاجتماعي والمُساعدة العامة**؛ فمِنْ حقِّه التمتُّع بنظامِ العمل والتّأمينات الاجتماعية الّتي تُشرِفُ عليها السّلطات الإدارية لدولةِ المَلْجَأْ، والمُتعلِّقة بـالأجور، سـاعات العمل، التّرتيبـات الخاصّـة بسـاعاتِ العملِ الإضـافيّة، الإجـازات المدفُوعـة الأجـر والحق في التكوين والتّدريب المهنيِّ.

وفضـلاً عن هذا، نصَّت المـادة **20** من الاتفاقية على **حق اللّاجـئ فـي المسـاواة عنـد تقـديم الإعانـات الاجتماعيـة**؛ حيث يُعامَلُ اللّاجئين بنفسِ المُعامَلَة الّتي يَلْقَاهَا المُواطِنُون، فيما يتعلَّق بنظـامِ التَوزيـعِ العُمومي للمُنتجات غير المُتوفِّرَة بالقَدْرِ الكافِي في دولة المَلْجَأ.

ومِـن ثـمّ، يَنـدَرِجُ ضِـمن نطـاقِ الآثـار القانونيـة الّتـي يُرتِّبُهَـا الاعتـراف للشّـخص الأجنبـي بـالحق فـي طَلَـبِ الُّلجوء، في مواجهةِ دولةِ المَلْجَأ، التزامُ هذه الدولة بتوفيرِ **حدٍّ أدنَى مُناسِبٍ مِن المُعاملة** أو تحديدِ مركزٍ قانوني لا يختلِفُ كثيراً عن المركزِ الّذي تعترِفُ به لِمُواطِنِيها، أو على الأقلّ تَعترِفُ لَهُ بمركزٍ يُماثِلُ ذلك الّذي تُسلِّمُ به للأجانب الّذين يقيمُون على إقليمِهَا بصورةٍ مُعتادَةٍ.

وقد استقرَّ الرَّأي في الفقه على أنّه إذا وَجَدَتْ الدولة أنّ ثمَّ ما يدعُوها إلى التمييز بشكلٍ عامٍ بين المُواطنين واللّاجئين، فإنّ ذلك ينبغِي أنْ يكُون في أَضْيَقِ الحُدُود [2].

ب– أمّا بالنّسبة لوضـع **عديمي الجنسيّة** [3]، لَمْ يَغْفَلْ واضِعُو الاتفاقية عَنْ تنظيمِ حقِّ عديمِي الجنسيّة في مُمارسة **عملٍ مُكسِبٍ ولائقٍ**، وفي **الاستفادة من مزايا الضّمان الاجتماعي**. وبهذا الخصُوص وَرَدَتْ العديدُ مِن الأحكام، ونَذْكُرُ منها على سبيلِ الاستدلال:

1. تَمْنَحُ الدول المُتعاقِدة عديمي الجنسيّة **المُقيمين بصورةٍ نظاميَةٍ في إقليمِها أَفْضَلَ مُعاملَةٍ مُمكِنةٍ**، لا تكون

---

[1] المفوضيّة السّامية لشؤون اللّاجئين: **(حقوق الإنسان وحماية اللّاجئين)**، برنامج التعليم الذاتي رقم:**(05)**، المجلد الثاني، المكتب الإقليمي للمفوضيّة، القاهرة، **15** ديسمبر **2006**، ص.**130**.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن "**المركز القانوني للاجئ في دولة الاستقبال أو دولة العبور**"، راجع: المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لشؤون اللّاجئين: **(مجموعة من الوثائق الدولية والإقليميّة الخاصّة باللّاجئين وغيرهم مِمَّنْ يدخُلُون في نِطاقِ اهتمام المفوضيّة)**، القاهرة، ماي **2007**، ص. **10**./ غازي صبارين، **الوجيز في حقوق الإنسان وحريّاته الأساسيّة**، مرجع سابق، ص. **134**./ برهان أمر الله، **حق اللّجوء السّياسي (دراسة مقارنة)**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2008**، ص. **84**.

[3] **عديمُ الجنسيّة** هو الشّخص الّذي لا تعتبِرُهُ أيّةُ دولةٍ مُواطناً بموجبِ قوانِينِها، وعرّفته المادة **الأولى** من الاتفاقية الصّادرة عام **1954**، والمتعلّقة بالأشخاص عديمي الجنسيّة، في فقرتِها **الأولى**، بأنّه:" **الشّخص الّذي لا تَعتَبِرُهُ أيّةُ دولةٍ مُواطناً فيها بمقتضَى تشريعهَا**".

للمزيد من التفاصيل بشأن **المركز القانوني لعديمي الجنسيّة في دولة الاستقبال**، راجع: **الاتفاقية بشأن وَضْعِ الأشخاص عديمي الجنسيّة**، اعتمَدَهَا مؤتمر مُفوضِّين دَعَا إلى عَقدِهِ المجلس الاقتصادي والاجتماعي بقرارِهِ رقم: **526** ألف (د–**17**) المؤرخ في **26** أبريل **1954** ، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **06** جوان **1960**. الأمم المتحدة: **(حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية)**، المجلد الأول، نيويورك، **1993**، موقع الإنترنت المطلع عليه، بتاريخ: **2013/03/12**:
http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/b081.html

وأيضاً: المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لشؤون اللّاجئين: **(مفهوم الأشخاص عديمي الجنسيّة وفق أحكام القانون الدولي)**، اجتماع خبراء عَقَدَهُ مكتب المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لشؤون اللّاجئين، براتو، إيطاليا، الفترة ما بين: **27–28** ماي **2010**، موقع الإنترنت**2013/03/12**:
http://www.unhcr-arabic.org/538d4ccb6.html

في أيّة حالٍ أدنَى مُواتَاةً مِن تلك الّتي تُمنَحُ عادةً للأجانبِ في نفسِ الظُّروفِ، فيما يتعلَّقُ بحقِّ **مُمارسة عملٍ مأجورٍ** (المادة **17/ف.01** من الاتفاقية).

2. تَمْنَحُ الدول المُتعاقِدة عديمي الجنسيّة **المُقيمين بصورةٍ نظامِيَةٍ في إقليمِها أفضَلَ مُعاملةٍ مُمكِنةٍ**، لا تكون في أيِّ حالٍ أقلَّ رعايةٍ مِن تلك الممنُوحة للأجانبِ عامةً في نفسِ الظُّروف، فيما يتعلَّق بالحقِّ في **مُمارسة عملٍ لحسابِهِم الخاص في الزّراعة والصّناعة والحِرَف اليدويّة والتّجارة**، وكذلك، في **إنشاءِ شركاتٍ تجاريةٍ وصناعيةٍ** (المادة **18** من الاتفاقية).
3. تَمْنَحُ الدول المُتعاقِدة عديمي الجنسيّة **المُقيمِين بصورةٍ نظاميةٍ في إقليمِها**، إذا كانُوا يحمِلُون شهاداتٍ مُعترَفاً بها من قِبَلِ السّلطات المُختصّة في الدولة، ويرغَبُون في **مُمارسةِ مِهنةٍ حرّةٍ**، **أفضَلَ مُعاملَةٍ مُمكِنةٍ**، على ألاّ تكُون في أيِّ حالٍ أقلّ رعايةً مِن تلك الممنُوحة للأجانبِ عامة في نفسِ الظُّروف (المادة **19** من الاتفاقية).

وباستقراء نصُوصِ المواد من **17** وإلى **19** من الاتفاقية أعلاه، ارتأَتْ الباحثة إبداء جُملةٍ من المُلاحظات، وذلك على النّحو التّالي:

3. وَرَدَ تحديدُ **نطاقِ تطبيق** أحكام المواد، أعلاه، على نحوٍ ضيّق؛ حيث يقتَصِرُ على **الأشخاص المُقيمِين فوق إقليمِ الدولة بصورةٍ نظامِيَةٍ**، بِمَا يعنِي، استثناء الأشخاص عديمي الجنسيّة الّذين لَمْ يتوصَّلُوا بَعْدُ إلى تسويَةٍ قانونيةٍ لإقامتِهِم على إقليم الدولة.
4. حُدِّدَ معيارُ الاستفادة مِن المزايا المُقرَّرَة ضِمن نصُوصِ المواد من **17**، **18** و**19** أعلاه، وِفقَ صِياغةٍ **مَرِنةٍ** و**مَطَّاطةٍ**، وذلك ما دلّت عليه عبارةُ "**أفْضَلَ مُعامَلَةٍ مُمكِنةٍ، لا تكون في أيِّ حالٍ أدنَى مُواتَاةً مِن تلك الّتي تُمنَحُ عادةً للأجانبِ في نفسِ الظُّروف**". ويعنِي ذلك، إعطاءُ السّلطة التقديريّة الكامِلَة للتشريعات الوطنيّة، والسّلطات المُختصّة داخلياً، وكذا، أرباب العمل، في صِياغةِ بنُودِ عقدِ العملِ وتحديدِ المزايَا المُنحدِرَة عنه، وهذا لا يُعَدُّ كافياً بحدِّ ذاتِهِ، لِيُشَكِّلَ حمايةً للعامِلِ عديمِ الجنسيّة في مُواجهةِ أيِّ استغلالٍ أو تمييزٍ في تنظيمِ علاقةَ العملِ وفي الحقوق المُنحدِرَةِ عنها مُقارَنَةً بزُملائِهِ مِن العمّال الوطنيّين، أو حتىّ، الأجانِب.
5. خَوَّلَتْ الاتفاقية أعلاه، لعديمي الجنسيّة مُمارسة عملٍ مأجورٍ بصفةٍ عامةٍ، دونَ تحديدٍ لِمجالِ النّشاط أو تقييدِ الشّخص بقطاعِ نشاطٍ مُحدَّدٍ. بما يعنِي أنَّهُ يحقُّ للشّخص عديمَ الجنسيّة– بِحَسَبِ مَا لَهُ مِن قُدُراتٍ ومُؤهِّلاتٍ مهنيّة– الحصُولَ على منصبِ عملٍ في أيٍّ مِن المجالاتِ وفي أيٍّ مِن القِطاعات، مَتَى كان القانون الوطني يُخَوِّلُ ذلك.

ويؤكِّدُ الطَّرح أعلاه، نصُّ الفقرة **02** من المادة **17** من الاتفاقية ذاتُهَا بخصُوصِ مُمارسة عديمي الجنسيّة لعملٍ مأجورٍ، كالتّالي:" **تنظُرُ الدول المُتعاقِدة بِعَيْنِ العَطْفِ في أمرِ اتّخاذِ تدابيرٍ لِمساواة حقوق جميع الأشخاص عديمي الجنسيّة بحقوق مواطنيها مِن حيث العمل المأجور، وعلى وجهِ الخصُوص، حقوق عديم الجنسيّة الّذين دخلُوا أراضِيها بمقتضَى برامجَ لِجَلْبِ اليَدِ العامِلَة أو خُطَطٍ لاستقدامِ مهاجرين**." ويعنِي ذلك أنَّ بُنُودَ الاتفاقية تُقِرّ، صراحةً، بإعمالِ **مبدأ المساواة في المُعاملة بين عديمي الجنسيّة وبيْن مُواطنيها في مجال التوظيف والاستخدام مَتَى ما كان دخولُ هؤلاء إلى إقليمِ دولةِ الاستقبالْ**

قَدْ تَمَّ **بمُقتضَى برامجِ التوظيف وجَلْبِ اليدِ العامِلـة الأجنبيّة**، واعتُبر عديم الجنسية في هذه الحالة بنفس مَرْتَبَة **العامِلِ المُهاجر**.

6. والجدير بالإشارة إليه بخصُوص أحكام المواد أعلاه، أنَّ واضعِي الاتفاقية قَدْ مَنَحُوا لعديم الجنسيّة كافّةَ وسائلِ الكسبِ الكريمِ واللّائق؛ حيث يُمكِنُ لَهُ **مُمارسة كلّ عملٍ مأجورٍ** دون تحديدٍ، كَمَا يُمكِنُ لَهُ **مُمارسة عملٍ لِحِسابِهِ الخاص** في الزّراعة والصّناعة والحِرَفِ اليدويّة والتّجارة، وكذلك في إنشاء شركاتٍ تجاريةٍ وصناعيةٍ. ويُمكِنُ لَهُ، أيضاً، **مُمارسةُ مهنةٍ حرّة** إذا كان يحمِلُ شهاداتٍ مُعترفٌ بها مِن قِبَلِ السّلطات المُختصّة في الدولة.

وفيما يتعلّق بالتغطية الاجتماعية والضّمان الاجتماعي، وَرَدَتْ جُملةٌ مِن الأحكام تضمَّنَتْها المادة **24** من الاتفاقية، والّتي نصَّت على أنّه:" **1). تُعامِلُ الدول المُتعاقِدة عديمي الجنسيّة المُقيمِين بصورةٍ نظاميةٍ في إقليمِها معامَلَتَهَا لِمُواطنيها في ما يخصُّ الشُّؤون التّالية:**

(أ)- في حدودِ كَوْنِ هذه الشّؤون خاضعةً للقوانين والأنظِمَة أو لإشرافِ السّلطات الإدارية: الأجر بِمَا فيه الإعانات العائلية إذا كانَتْ تُشَكِّلُ جزءاً مِن الأجرِ، وساعات العمل، والترتيبات الخاصّة بساعات العمل الإضافيّة، والإجازات المدفُوعة الأجر، والقُيُود على العمل في المنزل، والحدّ الأدنى لسنِّ العمل، والتّلمذة والتّدريب المهني، وعملُ النساء والأحداث، والاستفادة من المزايا الّتي تُوَفِرُها عقود العمل الجماعية؛

(ب)- الضّمان الاجتماعي (الأحكام القانونية الخاصّة بإصاباتِ العمل والأمراض المهنيّة والأمومة والمرض والعجز والشّيخوخة والوفاة والبطالة والأعباء العائلية، وأيّةُ طوارئ أُخرى تنصُّ القوانين والأنظمة على جَعْلِهَا مشمولةً بنظامِ الضّمان الاجتماعي)، رهناً بالقُيُودِ الّتي قَدْ تَفْرِضُها:

1. ترتيباتٌ ملائمةٌ تهدِفُ للحفاظ على الحقوق المُكتسَبَة أو الّتي هِيَ قَيْدَ الاكتساب،

2. قوانينٌ أو أنظمةٌ خاصّةٌ بِبَلَدِ الإقامة قَدْ تَفْرِضُ أحكاماً خاصّة بشأن الإعانة الحكوميَة الكليّة أو الجزئيّة المدفُوعة بكامِلِهَا مِن الأموال العامة، وبشأن الإعانات المدفُوعة للأشخاص الّذين لا يستوفُون شروط المُساهمة المَفرُوضة لِمَنْحِ راتبٍ تقاعديٍ عاديٍ.

2). إنّ حق التعويض عن وفاة شخصٍ عديم الجنسيّة بنتيجة إصابةَ عملٍ أو مرضٍ مهنيٍّ لا يتأثّر بِوُقُوعِ مكانِ إقامَةِ المُستَحِقِ خارج إقليم الدولة المُتعاقِدة.

3). تجعلُ الدول المُتعاقِدة المزايا النَّاجِمَة عن الاتفاقات الّتي عَقَدَتْهَا أو الّتي يُمكِن أنْ تعقِدَها، والخاصّة بالحفاظِ على الحقوقِ المُكتَسَبة أو الّتي هي قَيْدَ الاكتسابِ على صعيد الضّمان الاجتماعي، شاملةً لعديمي الجنسيّة، دون أنْ يُرتَهَن ذلك إلا باستيفاءِ عديم الجنسيّة للشُّروط المَطْلُوبَة مِن مواطني الدول المُوقِّعَةِ على الاتفاقات المَعنِيّة.

4). تنظُرُ الدول المُتعاقِدَة بِعَيْنِ العَطْفِ في إمكانيَة جَعْلِ الاتفاقات المُماثِلَة، النّافذة المفعُول أو الّتي قَدْ تُصبِحُ نافذةَ المفعُول بيْن هذه الدول المُتعاقِدةِ ودول غير مُتعاقِدة، بقَدَرِ الإمكانِ، شامِلةً لعديمي الجنسيّة".

وعليه، أمْكنَ القوْلُ، أنّه يتجلّى مِن خِلال قراءةٍ متأنيّةٍ لنصِّ المادة **24** أعلاه، اتجاه إرادة واضعِي الاتفاقية إلى إحلالِ **مبدأ المساواة بين العمّال مِن فئة عديمي الجنسيّة والعمّال الوطنيّين عَنِ العمَلِ المُتساوِي**، عند

تنظيمِ ظروفِ العمل– مِن ساعاتِ العمل وساعاتِ العمل الإضافيّة والإجازات المدفُوعة الأجر...وغيرها– وفي الاستفادة من المزايا المادية والمعنوية المُنحدِرَة عن عقدِ العمل– مِن أجورٍ وتغطيَةٍ اجتماعيةٍ شاملةٍ وحقِّ التقاعد– وغيرِه.

لِتَنْتَهِيَ الباحثة إلى القَوْلِ مِن خِلال الطّرحِ المُقدَّمِ أعلاه، أنَّ واضعِي أحكام اتفاقية **1954** قد اعتمدُوا صياغةً إيجابيّةً فيمَا يتعلَّقُ بحقِّ الأشخاص المُقيمِين على إقليم دولةٍ ما، والّذين لَمْ يتوصّلُوا بَعْدُ إلى الحُصُولِ على جِنسِيَتِها أو جنسيةَ دولةٍ أخرى، في مُمارسة عملٍ مأجورٍ، وحقِّهِم في الاستفادة مِن ظروفِ عملٍ مرضيَةٍ ولائقةٍ، وفي الاستفادة من الحقوق المُقرَّرة بموجب عقد العمل، وعلى الأخصِّ، **المساواة في الأجر والمساواة في مزايا تعويضات الضّمان الاجتماعي.**

المبحث الثاني:
القواعد المقرّرة على أساس الانتماء الإثني

يَسْمَحُ استقرار النّسيج الاجتماعي للدول القائِمة في عالمِ اليوم بالتوصُّلِ إلى استنتاجٍ مُؤدّاهُ أنَّ مُعظَمَ هذه الدول ليست أُحادِيَة القَوْمِيّة، وأنّها ليستْ مُتجانِسَة طبيعياً أو إثنياً أو قومياً أو لُغوياً أو دينياً؛ فأغلبُ الدول هي دولٌ مُتعدّدةُ القَوْميَات والإثْنِيَات. كما يسمَحُ التحليل البراغماتي للسّياسات الاجتماعية المُطبّقة في هذه الدول، بمُلاحظة وُجُود اختلاف مَنْهَجِي في تعامُلِ الحكومات مع ظاهرة التنوُّع العِرقي؛ حيث هناك مِن الدول مَنْ توصَّلَتْ إلى تحقيقِ التجانُسِ النِّسْبِي بيْن مختلَفِ الأقليّات المُنتمِيَة إليها وإقرارِ نظامٍ قانوني شامِلٍ، يُكَرِّسُ الحقوق والحريّات الأساسيّة لكلِّ فردٍ على قَدَمِ المساواة مع غيرِهِ بغضِّ النَّظَرِ عن انتمائِهِ القَوْمِي، أو العِرْقِي، أو الدّينِي. وهناك بالعَكْسِ، مِن الدول الّتي شَهِدَتْ مُمارسَاتٍ تمييزيَةٍ مِن الدَّرجة الأُولى، مَرْجِعُهَا تمايُزُ الشّخص وانتماؤهُ إلى أقليّةٍ اجتماعية مُعيّنة[1]. فَلَا يَزَالُ التمييز العنصري والعِرقي مُشكلةً مُستفحِلَةً في هذه الدول؛ إذْ يَمُسّ العديد مِن الأقليّات، بِما في ذلك، الجِنس الأسْوَد مِن السّكان على حدّ السّواء[2].

وتُوصَفُ إشكالية الأقليّات وحمايَتُها في القانون الدولي، بأنَّهَا مِن أكثرِ الموضُوعَاتِ تعقيداً وغُمُوضاً، فالأقليّات لَيْسَتْ ظاهرةٌ مُنعَزِلة عن بُنْيَان المجتمع الدولي، بلْ هي مُرتبِطَةٌ ارتباطاً عُضوياً بِبُنْيَةِ إحدى الوَحَدَاتِ الأساسيّة المُكوِّنَة للمجتمع الدولي، أَلَا وهي الدولة. ويَزْدَادُ الوَضْعُ سُوءاً إنْ أَخَذْنَا بعَيْنِ الاعتبار أنّ الأقليّات مُجتمعاتٌ غير مُتجانسة داخلياً، وقدْ يتمّ تهميشُ عدّة مجموعاتٍ داخِلَ الأقليّات، بِمَا في ذلك النّساء والأطفال والمُسنّين والأشخاص ذوي الإعاقة والأقليّات الجِنْسيّة والأشخاص الّذين يعيشون مع فيروس نُقص المناعة البشريّة/الإيدز... وتتعرَّضُ هذه الجماعات الفرعيّة إلى أشكالٍ مُتعدِّدة من التمييز المُتَقَاطِعِ والإقصاءِ، أو ما يطلق عليه **بالتمييز المُرَكَّبْ**.

وقدْ تجسَّدَتْ حماية حقوق الأقليّات في بداية الأمر، في شَكْلِ حالاتٍ مَعزُولة لا تُعبِّر عن سياسةٍ قانونيةٍ مدرُوسةٍ[3]، وكان لابُدَّ مِن الانتظار حتّى إنشاء عُصبة الأمم، والّتي كان لَهَا سَبْقُ الفَضْلِ في وَضْعِ نظامٍ دولي

---

[1] حَوْلَ الفرق بين مفهوم **العرقية** وبين مصطلح **الأثنية**، فإنَّهُ في اللّغة العربية نُقِلَتْ الكلمة الأجنبية ***Ethnos*** إلى اللّغة العربية بترجَمَتَيْن؛ حيث تُرجِمَت حرفياً إلى "**إثنية** "، ودلالياً إلى "**عرقية** ". ويقِلُّ استعمال مصطلح "**إثنية**" من طرف الباحثين العرب، عَكْسَ " **العرقية** " ، حتّى أنَّ أغلَبَ القواميس العربيّة تُتَرْجِمُ ***ethnicity*** إلى "**عرقية**" بدلاً من "**إثنية**". ونستدلُّ في هذا المقام بما وَرَدَ ضِمن:

ابن فاضل فليب، **قاموس المصطلحات القانونية(فرنسي–عربي)**، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان ناشرون، **2004**، ص.**250**.

[2] وقد ظلّ الفصل العنصري في جنوب إفريقيا مَرْكَزَ اهتمامِ المجتمع الدولي لسنواتٍ، إلى حدود عام **1994**. إلاّ أنَّ الصّراعَ من أجلِ القضاء على التعصُّبِ الإثني والعنصري ظَلَّ قائماً؛ فقد شَهِدَتْ التسعينيات أَبْشَعَ الحروب العرقِيَة في تاريخِ الإنسانيَة، خاصةً منطقة **البلقان** ومنطقة **البحيرات الكبرى** في **إفريقيا**.

عيسى شيفجي وحلمي شعراوي، **حقوق الإنسان في أفريقيا والوطن العربي**، مركز البحوث العربية، القاهرة، **1990**، ص.**122**.

[3] دَأَبَ الدّارسُون في مجال القانون الدولي على القَوْلِ بأنَّ الإرهاصَاتِ الأُولى للحماية الدولية للأقليّات بَدَأَتْ في القرنَيْنِ السّادس عشر(**16م**.) والسّابع عشر(**17م**.) بشأن حماية الأقليات الدّينية. وتكرَّسَتْ هذه الفكرة في علاقة الدول الغربية بالإمبراطورية العثمانية؛ حيث فَرَضَتْ الأُولى على الأخيرة عدَداً مِن القيود لحماية المسيحِيين الموجُودِين تحت سلطان الإمبراطورية العثمانية. كما وَجَدَتْ الفكرة صدىً قوياً لها في **معاهدة برلين(1878)** الّتي قَبِلَت بمُقتَضَاها الدول الأوروبية الجديدة (بلغاريا، صربيا، الجبل الأسود، رومانيا وكذلك، تركيا) الالتزامات المنصُوص عليها فيها، والمتعلِّقة بحماية الحريات الدّينية والمُساواة لمصلحةِ الأشخاص المُنتمِين إلى الأقليّات.

لحماية الأقليّات طُبِّق في مُواجَهَةِ عددٍ محدودٍ مِن الدول. غير أنّ زَوَالَ نِظام عُصبَةِ الأمم بحدِّ ذاتِهِ، سُرعان ما أدَّى إلى الاستغناءِ عن نِظامِ الحماية المُقرّرة للأقليّات في ظِلِّهِ. وبعد إنشاء هيئة الأمم المتحدة، تَمَكَّنَتْ هذه الأخيرة، تدريجياً، مِن صياغةِ ووَضْعِ العديد مِن المعايير والآليات المعنيّة بحماية الأشخاص المُنتَمِينَ إلى أقليّات[1].

وقدْ أُسّسَتْ المنظمة الدولية للعمل، وكان نَصْبَ أعْيُنِ مؤسِسّيها العَمَلُ على تحقيقِ السّلام والعدالة الاجتماعية لجميع فئات العمّال دونَمَا تمييزٍ أيّاً كان مَرْجِعُهُ. وفي بدايةِ نشاطِهَا، انْصَبَّ اهتمامُ المنظمة، أساساً، على حمايةِ حقوقِ العمّال المُنتمين إلى السّكان الأصليين للأقاليمِ المُستَعْمَرَة أو التَّابِعَةِ، فصَدَرَتْ بذلك، العديدُ من النُّصوص والأحكام ذات الصّلة بالموضوع. وبعْدَ صُدُورِ **إعلان فلاديلفيا (1944)**، والّذي يُؤكِّدُ على إقرارِ مبدأ المساواة وعدم التمييز في مجال التوظيف والاستخدام، عَنِيَتْ المعايير الّلاحِقة بوَضْعِ أحكامٍ خاصّة بحمايةِ وتنظيمِ عَمَالةِ كلٍّ مِن الشُّعوبِ الأصليّة والقبليّة على حدٍّ السّواء. وتجسَّدَتْ أهمّ النُّصوص الصّادرةِ عن المنظمة بهذا الخصُوص في الاتفاقية رقم: **107** لعام **1957** بشأن **السّكان الأصليين والقبليين** والتوصية رقم: **104** المُكمِّلة لها، الاتفاقية رقم: **111** لعام **1958** بشأن **التمييز في الاستخدام والمهنة** والتوصية رقم: **111** المُكمِّلة لها والاتفاقية رقم: **169** لعام **1989** بشأن **الشُّعوب الأصليّة والقبليّة.**

وتتنَاوَلُ الباحثة ضِمن المطلبين التّاليين، عرضاً لمُختَلَفِ الأحكامِ الّتي عَنِيت بِعمالة هذه الفئة المُستضعَفَة مِن المجتمع.

= M^ed .ALMOSA ,(***La personnification des minorités : Vers une solution du problème des minorités en droit international***) ,*Thèse de Doctorat, Faculté de droit, Université de Nantes*,***1999***,.*pp.09-25*.

[1] فقدْ وَرَدَ في ديباجة **إعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص المُنتمين إلى أقليّات قوميّة أو أثنية وإلى أقليّات دينية ولُغوية**، الصّادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ **18** ديسمبر **1992** النّص على "**أنّ الأهداف الأساسيّة للأمم المتحدة كما أَعْلَنَهَا الميثاق هو تعزيزُ حقوق الإنسان والحريات الأساسيّة والتشجيعُ على احترامِهَا بالنّسبة للجميع دون تمييز بسببِ العِرق أو الجنس أو الّلغة أو الدّين...إنّ تعزيز وحماية حقوق الأشخاص المُنتمين إلى أقليّات قوميّة أو إثنية وإلى أقليّات دينية ولغوية يُسْهِمَانِ في الاستقرار السّياسي والاجتماعي للدول الّتي يعيشُون فيها...تُشَدِّدْ على أنّ التعزيز والإعْمَال المُستَمِريْن لِحقوق الأشخاص المُنتمين إلى أقليّات قوميّة أو أثنيّة وإلى أقليّات دينيّة ولُغوية كجُزْءٍ لا يتجزَأ مِن تنميَةِ المجتمع بِأَسْرِهِ وداخلَ إطارٍ ديمقراطي يَسْتَنِدُ إلى حُكْمِ القانون مِن شأنِهما أنْ يُسْهِمَا في تدعيمِ الصَّداقة والتعاوُنِ فيما بَيْن الشُعوب والدول...وإذْ تَضَعُ في اعتبارِهَا العمل المُهِمّ الّذي تُؤَدِّيه المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية في حماية الأقليّات وفي تعزيزِ وحماية حقوق الأشخاص المُنتمين إلى أقليّات قوميّة أو أثنيّة وإلى أقليّات دينية ولُغوية**".

المطلب الأول:
القواعد المتعلّقة بحماية السّكان الأصليّين للأقاليم التّابِعَة

كما سَبَقَتْ الإشارة إليه، فقدْ انصَبَّ اهتمامُ المنظمة الدولية للعمل في بدايةِ نشاطِهَا، ، أساساً، على حمايةِ حقوقِ العمّال المُنتَمِين إلى السّكان الأصليّين للأقاليمِ المُستَعْمَرة أو التَّابِعَة، فصَدَرَ عَنِ المنظمة العديدُ مِن النُّصُوصِ الّتي يتنَاوَلُ كلٌّ واحدٍ مِنْهَا فئةً مُعيّنةً مِنَ الحقوقِ على حِدَى.

وهكذا، تضمَّنَتْ مُختلف الاتفاقيات والتوصيات الّتي اعتمدتها المنظمة خلال السّنواتِ الأُولى من نشاطِها بنداً استِثنائياً يعني فئة العمّال المُنتمين إلى السّكان الأصليّين لدولةٍ مُستعمَرَةٍ أو تابِعةٍ، سواء فيما يتعلّق بالعمالة والتوظيف أو ما يتعلّقُ بتنظيم عقود العمل والعُقُوبات المُقرّرة في حالةِ الإخلال ببنودِ عقدِ العمل. ولمِ يغفَل المؤتمرون آنذاك، عن إقرار اتفاقية خاصّة بتنظيم حق هؤلاء في التجمُّعِ والعمل النقابي. وذلك ما سَوْفَ نأتي إلى بيانِهِ ضِمن الفروع التّالية:

الفرع الأوّل:
الأحكام المتعلّقة بالتوظيف

إنَّ عمليَاتِ الاختيَار أو التوظيف يُمْكِنُ أنْ تُؤدِّي إلى مُمارسةِ التعسُّف في صُوَرٍ مُختلفةٍ، فالاتفاقية رقم: **50** بشأن **وَضْعِ قواعد لبعض النُّظم الخاصّة بتوريد العمال** لعام **1936**[1]، تستوجِبُ وَضْعَ قواعدَ تنظيمِيَة للتوظيف. ويقتصِرُ نطاقُ تطبيقِ أحكام الاتفاقية على العمّال الّذين ينتمُونَ أو ينتَسِبُونَ للسّكانِ الأصليّين في الأقاليمِ التّابِعَة للدول الأعضاء في المنظمة، وكذا، العمّال الّذين ينتَمُون أو ينتَسِبُون للسّكان الأصليّين التّابِعِين في الأراضِي الأصليّة للدُول الأعضاء في المنظمة، والّذين تَمَّ تَوْرِيدُهُم في عملياتٍ تَجْرِي بهدفِ الحصُولِ أو الإمدادِ بعملِ أشخاصٍ لا يتقدَّمُون بخدماتِهِم مِنْ تلقاءْ أنفسِهِم في مكانِ العمل، أو في مكتبِ هِجْرَةٍ أو استخدامٍ عامٍّ، أو في مكتبٍ تُدِيرُهُ منظمةٌ لأربابِ العمل وتُشرِفُ عليه السّلطة المُختصّة[2].

وتُشير الباحثة إلى أنَّ أحكامَ الاتفاقية رقم: **50** لا تَعْنِي ولا تُخَاطِبُ سِوَى السّكان الوطنيّين المُنتمِينَ للدول التّابِعَة، وذلك مَا يُفيد أنَّ المنظمة الدولية للعمل لَمْ تُخَاطِبُ، آنذاك، الأشخاص المُنتمِين إلى أقليّات إثنيّة بالمفهوم الحالِي، والّتي تعيشُ فَوْقَ أقاليمِ دُوَلٍ تَتَمَتَّعُ بالاستقلال الذّاتي والسّيادة الكاملة؛ ففي عام **1936**، لَمْ تَكُنْ مسألةُ حمايةِ حقوقِ الأقليّات بالمعنَى الواسِعِ للمُصطلح، واردةً بَعْدُ على رُزْنَامِة جدولِ أعمالِ المؤتمر الدولي للعمل.

كَمَا يَتَّضِحُ للباحثة مِن صياغةِ نصِّ المادة **02**.(أ) من الاتفاقية ذاتُها، والّذي جاء به:" **يشمُلُ تعبيرُ (توريدٍ) عملياتٌ تجري بهدف الحصول أو الإمدادِ بعملِ أشخاصٍ لا يتقدَّمُون بخدماتِهِم مِن تلقاءِ أنفسِهِم في**

---

[1] الاتفاقية رقم:**50** لعام **1936** بشأن **وَضْع قواعد لبعضِ النُّظُم الخاصّة بتوريد العمّال**، اعتَمَدَهَا المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**20**، المُنعقِدَة بتاريخ: **20** جوان **1936**.

[2] المادتان **01** و**02** من الاتفاقية رقم:**50**، أعلاه.

مكانِ العمل..."، أنّ بنُودَ الاتفاقية تستهدِفُ تنظيمَ عقودَ توريدِ العمّال مِن السّكان الأصليّين بِغَرَضِ استخدامِهِم في أقاليمِ الدُول المستعمِرة حيث يَنْتَفِي عُنصُرُ الرِّضَا في العلاقة التعاقديّة؛ فعِبَارَةُ " **أشخاصٍ لا يتقدَّمون بخدماتِهِم مِن تلقاءِ أنفسِهِم**" تَعْنِي أنَّ الاستخدامَ لا يكُونُ بمَحْضِ إرادةِ السّكان الأصليّين.

ويَتَأكّدُ الطَّرحُ أعلاه، مِن خلال استقراء البنُود المُتعدِّدَة للاتفاقية؛ حيث أَلْزَمَتْ المادة **04** مِنها السُّلطات المُختصَّة– قَبْلَ المُوافقة على أيّ خُطّةٍ للتّنمية الاقتصادية لمنطقةٍ ما تنطَوِي على توريدِ العمّال– أنْ تتَّخِذَ الإجراءات العمليّة والضّرورية مِن أجلِ:

أ– تجنُّب مُمارسة الضّغط على السّكان المعنيّين (الأصليّين) مِن قِبَلِ أرباب العمل أو أشخاصٍ يعملُون باسمِهِم للحصول على الأيدي العامِلة الّلازمة؛

ب– التحقُّق بِقَدَرِ الإمكانِ مِن أنَّ هذا الطَّلَب على الأيدِي العامِلة لا يُؤثِّرُ سلباً على التنظيم السّياسي والاجتماعي للسّكان المعنيّين (الأصليّين)، ولا على قُدْرَتِهِم على التكيُّفِ مع الظّروف الاقتصادية الجديدة.

ونصَّتْ الفقرة **الأولى** مِن المادة **16** من الاتفاقية، في ذات السّياق، على أنَّهُ:" **يُقدِّمُ العمّال المُورَدُون إلى موظفٍ عُمُومي يتحقَّقُ مِن مُراعاةِ القوانين والّلوائح المتعلِّقة بالتوريد، وبوجهٍ خاصٍّ مِن عَدَمِ تَعَرُضِ العمّال لضغطٍ غير مشروعٍ أو توريدِهِم نتيجةَ تضليلٍ أو خطأ**".

كَمَا حُدِّدَتْ عِدّة معايير ترمِي إلى تَجَنُّبِ مُمارسة القَسْرِ أو الإكراه، وحماية الجماعات مِن النتائج المُترتِّبة على رَحِيلِ عددٍ كبيرٍ مِن البَالِغِينَ مِنَ الذُّكور[1]، وحمايةُ غير البَالغين مِن الاختيار[2]، وقَصْرِ مُمارسة الحق في الاختيار على الموظّفين العمُوميين، وحَظرِ مُمارستِهِ مِن قِبَلِ الرُؤساء وبقيّة سُلُطات السّكان الأصليّين[3].

وتنصُّ الاتفاقية على أنَّ عمليات الاختيار يجبُ أنْ تحصُلَ بناءاً على ترخيصٍ مِنَ السّلطات، وتُحدَّدُ الشُّروط الّتي بموجِبِها يَتِمُّ صَرْفُ هذه التّراخيص والتزامات حامِلِيهَا[4]. كما تنصُّ على مُمارسة السُّلطات العامة

---

[1] وبحسب ما نصّت عليه أحكام المادة **05** من الاتفاقية، أعلاه، تلتزِمُ السّلطة المُختصّة بعملياتِ التوريدِ بمراعاةِ آثارِ سَحْبِ الذُّكور البَّالغين على الحياة الاجتماعية للسّكان الأصليّين المعنيّين. وكذا، آثارُهُ على كثافةِ السّكان، عَدَدِ المواليد، الرّعاية الصحيّة، المَؤُونة الغذائية...والتنظيم الاجتماعي ككلّ.

[2] ونصّت المادة **06** من الاتفاقية في هذا المقام، كالتّالي:" **لا يجوزُ توريدُ أيّ شخصٍ دون سنّ الرّشد، على أنّه يجوزُ للسّلطة المُختصّة أنْ تسمَحَ بتوريدِ أشخاصٍ غيرُ بالغِينَ مِمَّنْ تجاوزُوا سنّاً معيناً شريطة موافقة ذويهِمُ، وذلك لأداء أعمالٍ خفيفةٍ شريطةَ توافُرِ ضماناتٍ لرعايتِهِم**".

[3] المادتان **11** و**12** من الاتفاقية رقم:**50**، أعلاه.

[4] فقدْ أَلْزَمَتْ المادة **13/ف.01** من الاتفاقية ذاتُها، السّلطة المُختصّة – قَبْلَ إصدارِ أيّ ترخيصٍ بتوريدِ العمّال– أنْ تتَّخِذَ جملةً مِن التّدابير الإيجابيّة الّتي تستهدِفُ ضَمَان الحقوق المادية والمعنوية للعمّال مِن السّكان الأصليّين، ويتعلّق الأمر بالتّدابير التّالية:

- أنْ تتحقَّقَ مِن أنَّ طالِبَ الترخيصِ، إذا كان فرداً، يتمتَّعُ باللّياقة الّلازمة ويستوفِي الشُّروط المطلُوبَة؛
- أنْ تُلزم طالِبَ الترخيصِ– مَا لَمْ يَكُنْ منظمةً لأرباب العمل أو منظمةً تَحْصُلُ على إعانةٍ مِن أرباب العمل– بتقديمِ ضمانةٍ مالية أو ضمانةٍ مِن نوعٍ آخر لِضَمَانِ حُسنُ وفائِهِ بالتزاماته كحاملِ ترخيصٍ؛
- أنْ تُلزِمَ طالِبَ الترخيصِ بتقديمِ ضمانةً مالية أو ضمانةً من نوعٍ آخر لِدَفْعِ الأجورِ المُستحَقَّة؛
- أنْ تتحقَّقَ مِن اتِّخَاذ الاحتياطات الكافية لحماية صحّة العمّال المُورَّدين وضَمَان رعايتِهِم.

كما أجَازَتْ المادة **13/ف.06** من الاتفاقية ذاتِها، للسُّلطة المُختصّة اتّخاذ الإجراءات الرّدعية التّالية:

- أنْ تسحَبَ أيّ ترخيصٍ إذا ارتكَبَ المُرَخَّص لهُ أيّة مُخالفةٍ أو خطأ يجعَلُهُ غيرُ أهلٍ للقيامِ بعملياتِ التوريد؛
- وَقْفَ أيّ ترخيصٍ في انتظارِ نتيجةِ أيّ تحقيقٍ عَنْ سلوكِ حاملِ الترخيص.

لبعضِ صُوَرِ الإشرافِ على عملية الاختيار، وتضعُ ضماناتٍ مُتعدّدةٍ فيما يتعلّق بالفحص الطبّي للعمّال الّذين تمَّ اختيارُهُم، ونقلِهِم، وإعادتِهِم إلى وطنِهِم والتّسبيقَات على أُجُورهم ... [1]

مِن خِلالِ ما سَبَقَ ذِكرُهُ، تعتبر الباحثة أنَّ أحكام الاتفاقية رقم:**50** لا تُمثِّلُ سِوَى امتداداً وتكريساً لِمَضمُونِ الاتفاقية رقم: **29** لعام **1930** بشأن **العمل الجبري**[2]؛ تتؤسّس طرحها هذا استناداً لأحكام المادة **الأولى** من الاتفاقية الأخيرة، كلَّ دولةٍ عُضو في المنظمة الدولية للعمل **بحظرِ استخدامِ العمل الجبري أو الإلزامي بكلّ أشكالِهِ حظراً تاماً في أقربِ وقتٍ مُمكِنٍ**. وأَلْزَمَتْ الفقرة **02** من نفسِ المادة هذه الدول– تحقيقاً للحظرِ التامِّ للعمل الجبري– بأنْ تَلتَزِمَ بتقصِيرِ اللّجوء إليه خِلال الفترة الانتقالية، على الأغراضِ العامة فقطْ، وكتَدْبِيرٍ استثنائِي[3].

كما تحيل الباحثة إلى وَصْفِ المادة **02**/ف.**02** من الاتفاقية رقم: **29** للعمليّات الّتي تَخْرُجُ عَنْ مفهوم "**العمل الجبري والإلزامي**"، لَمْ يَرِدْ ذِكْر عقود توريد العمّال مِن السّكان الأصليّين التّابعين لدولةٍ عٌضو ضِمن أحكامِها، مِمَّا يُؤكِّد استبعادَ المنظمة لهذا النّوعِ مِن العمليات واتجَاهَ إرادةِ المُؤتمرين إلى إلغائِهَا مُطلقاً. ويتأكّد الطّرح السّابق من خلال قراءة متأنيّة لنصّ المادة **02** من الاتفاقية رقم: **29**؛ حيث يُمكِنُ الجَزْمُ بأنَّ **عقودَ توريد العمّال الوطنيّين** تَجِدُ تصنيفاً لَهَا ضِمنَ نطاقِ تطبيقِ الفقرة **الأولى** من المادة **02**، وليس ضِمن فقرتها **الثانية**؛ إذْ نَجِدُهَا تنصُّ على أنّه:" **1- في مفهومِ هذه الاتفاقية، يُقصَدُ بتعبيرِ "العمل الجبري أو الإلزامي" كلّ أعمالٍ أو خدماتٍ تُغْتصَبُ مِن أيّ شخصٍ تحتَ التهديدِ بأيّ عقوبةٍ ولَمْ يتطَوَّع هذا الشّخص بأدائِهَا بمَحْضِ إرادتِهِ.2- على أنَّ تعبيرَ "العمل الجبري أو الإلزامي" في مفهومِ هذه الاتفاقية، لا يتضمَّنُ:**

(أ)- أيّ أعمالٍ أو خدماتٍ تُغْتصَبُ بموجب قوانين الخِدمة العسكريّة الإلزاميّة لأعمالٍ ذاتَ صبغةٍ عسكريةٍ بحتّة؛

(ب)- أيّ أعمالٍ أو خدماتٍ تُمثّل جزءاً مِن الواجبات المدنية الطبيعيّة للمواطنين في بلدٍ يتمتَّعُ بحكمٍ ذاتيٍّ كاملٍ؛

(ج)- أيّ أعمالٍ أو خدماتٍ تُغتصَبُ مِن أيّ شخصٍ بناءاً على إدانةٍ مِن محكمةٍ قانونيةٍ، بشَرْطِ أنْ تنفَّذَ هذه الأعمال والخدمات تحت إشرافِ ورقابةِ سُلطةٍ عامةٍ، وألاّ يكون هذا الشّخص مُؤجراً لأفرادٍ أو شركاتٍ أو جمعياتٍ أو يكون مَوضُوعاً تحت تصرفِهَا؛

(د)- أيّ أعمالٍ أو خدماتٍ تُغتصَبُ في حالاتِ الطّوارئ، أيّ في حالة نُشُوبِ حربٍ أو وُقُوعِ كارثة، أو وُجُودِ ما يُهَدِّدُ بوُقُوعِ كارثةٍ، كحريقٍ أو فيضَانٍ أو مَجَاعَةٍ، أو وَبَاءٍ أو مرضٍ وَبَائِي، أو غَزْوٍ مِن حيواناتٍ أو حشراتٍ، أو آفَّاتٍ زراعيّةٍ، وبوجهٍ عامٍّ أيّ ظَرْفٍ يُهدِّدُ بقاءَ أو رَخَاءَ السّكان كلّهم أو بعضِهِم؛

---

[1] المواد من **18** وإلى **24** من الاتفاقية رقم:**50**، أعلاه.

[2] الاتفاقية رقم:**29** لعام **1930** بشأن **العمل الجبري**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**14**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1930**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ **الفاتح** من شهر ماي **1932**.

[3] وقد حدّدت الاتفاقية أعلاه، مُدّة الفترة الانتقالية المُخوّلة للدول الأعضاء بالمنظمة الدولية للعمل مِن أجلِ الحَظْرِ المُطلق لسياسات العمل الجبري، بمُهْلَةِ **خمس(05)** سنواتٍ تَسْري مِن تاريخِ بَدْءِ نفاذِ الاتفاقية رقم: **29** لعام **1930**. والّتي دَخَلَتْ حيّز النفاذ بتاريخ **الفاتح** من شهر ماي **1932**. وذلك ما يُفسِّرُ مُواءَمَةَ الأحكامِ المُقرَّرة ضِمن الاتفاقية رقم: **50**، سالفة الذّكر، لِمَا وَرَدَ مِن أحكامٍ ضِمن اتفاقية العمل الجبري لعام **1930**.

(هـ)- الخدمات الاجتماعية البسيطة الّتي يُؤدِّيها أفراد المجتمع لتحقيق نَفْعٍ مباشرٍ لهذا المجتمع، ومِن ثمَّ يُمكِن اعتبارُهَا واجباتٍ مدنيّةٍ طبيعيّةٍ على أفرادِ المجتمع، بشرطِ أنْ يكُون لأفرادِ المجتمع أو لِمُمَثِّلِيهِم المُباشَرِين الحق في أنْ يُسْتَشَارُوا فيما يتعلَّق بالحاجَةِ إلى مِثْلِ هذه الخدمات".

كما تستدلّ الباحثة في طرحها هذا، لأحكامُ التوصية رقم: **46** لعام **1936** المكمِّلَة للاتفاقية رقم: **50** أعلاه[1]؛ حيث أنّه، وخِلَافاً لِصِياغَةِ الاتفاقية رقم: **50** سالفةُ الذِّكر، جاءت صِيَاغَةُ التوصية المكمِّلَة لها **صريحةً وواضِحَةً** بشأنِ **اتّجاهِ إرادةِ المؤتمرين إلى الإلغاء التدريجي لتوريدِ العمّال**، وشَمِلَتْ التوصية بُنداً واحداً، ينصّ على ما يلي:"**إنَّ المؤتمر،...وإذْ يَضَعُ في اعتبارِهِ أنّه ينبغِي أنْ يوجد، بالإضافة إلى القواعد النَّاظِمَة لتوريدِ القوى العامِلَة، مبدأ أساسي تتبِعُهُ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لتوجيهِ سياساتِهَا، كلّما كان ذلك ضرورياً ومُستَصْوِباً، نَحْوَ الإلغاء التدريجي لتوريد العمّال وتنمِيَةِ العَرْض التّلقائي للقِوَى العامِلَة؛**

يُوصِي كلّ دولةٍ عُضو في منظمة العمل الدولية باتّخاذِ تدابيرٍ لِتَعْجِيلِ هذا الإلغاء عن طريق:

(أ) تحسينِ أوضاعِ القِوَى العامِلَة؛

(ب) تطويرِ وسائلِ النَّقل؛

(ج) تشجيعِ تَوَطُّنِ العمّال وأُسرِهِم في مناطقِ العملِ، إذا كان هذا التَوَطُّنُ يَنْسَجِمُ مع سياسة السّلطة المُختصّة؛

(د) تسهيلِ التنقُّل الطّوْعِي للعمّال تحت إشرافِ ورقابةِ الهيئات الإدارية؛

(هـ) تطويرِ تعليمِ السّكان الأصليّين ورَفْعِ مُستوى معيشتِهِم".

الفرع الثاني:

الأحكام المتعلِّقة بتنظيم عقود العمل والعقوبات الجزائية المترتِّبة عن الإخلال بها

عنِيَ المُؤتمرون في بدايةِ نشاطِ المنظمة الدولية للعمل بتنظيمِ عمالة مواطني الدول المُتمتِّعة بالاستقلال الذّاتي، وكذا، السكّان الأصليين غيرُ المُستقلّين العامِلين في إقليمٍ تابعٍ لدولةٍ عُضو. فانصَبَّ اهتمامُهُم على وجهِ الخصُوص، على حماية هذه الفئة الأخيرة مِن العمّال المُستضعَفِين بتقريرِ جُملةٍ مِن الأحكام والتّدابير الخاصّة الهادِفة إلى إعادة تحقيق التوازن بيْن طَرَفَيْ العلاقة التعاقدية الناشِئة بموجِبِ عقدِ استخدامٍ يَدخُلُ بِهِ السّكان الوطنيّين في خدمةِ رب عمل وإحلالِ **مبدأ الرّضائية**.

وبالمُوازاة، قُرِّرتْ العديد مِنَ الأحكامِ الهادِفة إلى الإلغاء الفَوْري أو الإلغاء التدريجِي للعقوبات الجزائيّة المُتَرَتِّبَة على إخلالِ العمّال الوطنيّين بعقودِ استخدامِهِم.

وعليهِ، ارتأَتْ الباحثة عرضَ مُختلف ما وَرَدَ من أحكامٍ بهذا الخصُوص، في إطار النقطتَيْن التّاليتَيْن:

---

[1] التوصية رقم:**46** لعام **1936** بشأن **الإلغاء التدريجي لتوريد العمّال**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**20**، المُنعقِدَة بتاريخ: **20** جوان **1936.**

أولاً: الأحكام المتعلّقة بتنظيم عقود العمل

اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل اتفاقيتَيْن أساسيّتَيْن بشأنِ عقودِ عمَلِ العمّال مِن السّكان الأصليّين، وتهدفُ هاتان الاتفاقيتان إلى تجنُّبِ التعسُّفِ عِنْدَ إبرامِ هذه العقود. ففي عام **1939**، اعتُمِدت الاتفاقية رقم: **64 بشأن تنظيم عقود الاستخدام المكتُوبة للعمّال الوطنيّين**[1]، وعَرَّفَتْ **هذه الأخيرة** المقصُودَ بتعبيرِ "**عاملٍ وطنيٍّ**" بكونِهِ:"**أيّ عاملٍ ينتمِي إلى السّكان الأصليّين في إقليمٍ تابعٍ لدولةٍ عُضوٍ في المنظمة أو يُماثِلُهُم أو ينتمِي إلى سكانٍ أصليّين غير مُستقلّين في إقليمٍ تابعٍ لدولةٍ عُضو في المنظمة أو يُماثِلُهُم**"[2].

وتَنْصَبُّ بنودُ الاتفاقية على حمايةِ العمّال الوطنيّين مِن السّكان الأصليّين المُتمتِّعِين بالاستقلال أو غير المتمتِّعِين بالاستقلال الّذين يَعمَلُون في إقليمٍ تابعٍ لدولةٍ عُضو في المنظمة بموجب **عقدِ استخدامٍ يَدخُلُون بِهِ في خدمةِ رب عمل كعاملِين يَدَوِيّين مُقابِلَ أجرٍ نقديٍّ أو أجرٍ في أيِّ شكلٍ آخرَ**[3].

وتعتبر الباحثة أنّه، إنْ كانت الاتفاقية رقم:**64** لَمْ تُقَرِّر مبدأ المساواة وعدم التمييز بَيْنَ هذه الفئة مِن المجتمع وغيرِهِم مِن السّكان، كما لَمْ تشتَمِل على أيّة إشارةٍ لِحَظْرِ التمييز اتجاهَهُم، إلاّ أنَّ ذلك لا ينفِي أنَّ أحكامَ الاتفاقية شَمِلَتْ جُملةً مِن الإجراءات والتدابير الخاصّة ذات الطّابع الإيجابي المُقرَّرة بِغَرَضِ توفيرِ الحماية الكافِيَة للعمّال الوطنيّين مِن التَعَرُّضِ للاستغلالِ والتمييزِ في تنظيمِ عقدِ العمل. ومِنْ هذه الإجراءات تذكر، ما يلي:

- نصّ المادة **03** من الاتفاقية في فقرتِها **الأولى**، على **وجوبِ التّحرير الكتابي** لعقدِ الاستخدام إذا كان قدْ حُرِّرَ لفترةٍ تُعادِلُ **06** أشهر فأكثَر، أو كان ينصُّ على شُروطِ استخدامٍ تختلِفُ مادياً عمّا هُو معتادٌ عليه في الأعمالِ المُشابِهَة في المنطقة.
- كما خَوَّلَتْ الفقرة **الرّابعة** من المادة **03** أعلاه، للعاملِ المُطالبَةَ بإلغاءِ العقد والمُطالَبَة بالتعويضِ في حالة إغفالِ رب العمل عن كتابةِ العقدِ إرادياً أو إهمالاً مِنهُ.
- وأَلْزَمَتْ المادة **05** من الاتفاقية رب العمل بتحديدِ التّفاصيل المتعلّقة بطبيعةِ الاستخدام، مُدّة الاستخدام، مُعدّل الأجُور وطريقةَ دَفْعِهَا، شُروطُ الإعادةِ إلى الوطن وأيّ شُروطٍ خاصّة بالعقد.
- فضلاً عمّا سَبَق، عَلَّقَتْ بنُود الاتفاقية رقم:**64**، ضِمن مادتِها **السادسة**، نَفَاذَ عقدِ الاستخدامِ في هذه الحالة على تأشِيرِ مُوظَّفٍ عامٍّ مُعتَمَدٍ يَتَوَلَّى التحقُّق مِن توافُر عُنصُر الرِّضَا وانتفاءِ عُنصُر القَسْرِ والإكراه لدى العامِلِ، والتحقُّقِ مِن أنَّ العقد قَدْ اسْتَوْفَى شَكلَهُ القانوني...وغيرِها. ولَيْسَ للعقدِ الّذي رَفَضَ الموظّف العمومي التأشيرَ عليه أيَّ صلاحِيّة.

---

[1] الاتفاقية رقم:**64** لعام **1939** بشأن **تنظيم عقود الاستخدام المكتوبة للعمّال الوطنيّين**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**25**، المُنعقِدَة بتاريخ: **27** جوان **1939**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **08** جويليه **1948**.

[2] المادة **الأولى**/ الفقرة **الأولى** (أ) من الاتفاقية رقم: **64**، أعلاه.

[3] المادة **الثانية**/ الفقرة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **64**، أعلاه.

وتُكَمِّلُ التوصية رقم: **58** الصّادرة خلال نفسِ الدَوْرَة[1]، في تقدير الباحثة، أحكامَ المادة **09** من الاتفاقية رقم: **64** أعلاه[2]، فيما يتعلّق بالمدّة القُصوى للخِدمة الّتي يُمكِن النصُّ عليها في العقودِ المكتُوبة لعملِ السّكان الأصليّين؛ إذْ يُوصِي المؤتمر الدولي للعمل كُلّ دولةٍ عُضو في المنظمة بأنْ تأخُذَ جملةً مِن المبادئ في الاعتبار عِنْدَ تحديدِ المدّة القُصْوَى للخدمة، ومِنْ بينِهَا: أنْ تكون مُدّة الخِدمَة القُصوَى أقْصَرَ ما يُمكِنُ، تحديدُ المُدّة القُصوى للخدمة بِمَا لا يزيدُ على **12** شهراً–إنْ كان العامِلُ لا تُصَاحِبُهُ أُسرَتُهُ– وسنَتَيْنِ– إنْ كان العامِلُ بِرُفْقَةِ أُسْرَتِهِ، ويتحصَّلُ العامِلُ على إجازةٍ لا تقلُّ عن أسبوعٍ لكلّ فترةِ خدمةٍ تَصِلُ إلى حدِّ السّنة الكامِلَة[3].

واعتُمِدَتْ اتفاقيةٌ ثانيةٌ في هذا الشّأن، في عام **1947**، وهي الاتفاقية رقم: **86** بشأن **الفترة القُصوى لِعقود استخدام العمّال الوطنيّين**[4]، والّتي وَضَعَتْ معاييرَ جديدة حَوْلَ المُدّة القُصوى لهذه العقود(مكتوبةً أم شفهيَّةً). وحَدَّدَتْ الاتفاقية قَيْدَ الدِّراسة، المقصُودَ بتعبيرِ **عامِلٍ**، كالتّالي:" **يعنِي تعبيرُ (عامِلْ) عامِلاً وطنيّاً، أيّ عاملاً ينتمِي إلى السّكان الأصليّين في إقليمٍ تابعٍ أو يُماثِلُهُم**".

وتنصَبُّ أحكامُ الاتفاقية على عقودِ الاستخدام الّتي يدخُلُ بموجِبِها العامِلُ مِنَ السّكان الأصليّين في خدمةِ رب عملٍ مُقابِلَ أجرٍ نقديٍّ أو غيرِهِ.

وتُلزِمُ الاتفاقية الدول الأعضاء بوَضْعِ اللّوائح الّتي تُحدِّد فَتْرَةَ الخِدمة القُصوى، والمُدمَجَةِ لُزُوماً ضِمن عقدِ العمل، سواء أكان مَكتوباً أو شفهيّاً، على ألاّ تزيدَ عن **(12)** شهراً (إذا كان العامِلُ الوطني لا يَصْطَحِبُ أُسرَتَهُ مَعَهُ) وعن سنتَيْن(إذا كان العامِلُ مَصْحُوبٌ بعائلتِهِ) [5]، وعلى ألاّ تتجاوَزَ فترةُ الاستخدام بأيّ حالٍ مِن الأحوال، الفترة القُصوى المُقرّرة في لوائحِ إقليمِ الأصْلِ، أو الفترةَ القُصوى المُقرّرة في لوائحِ إقليمِ الاستخدامْ[6].

ثانياً: الأحكام المتعلّقة بالعقوبات الجزائية المقرّرة عند الإخلال بعقد العمل

أَثَارَ تطبيقُ هذه العقوبات مُناقَشَاتٍ حادّةٍ فيما بيْن الحربين الأولى والثانية، فقدْ وُصِفَتْ بأنّها:" **مِنْ مُخَلَّفَاتِ عَصْرِ العُبُوديّة**". ولذلك، عالَجَتْها كُلاًّ من الاتفاقية رقم: **65** لعام **1939** ، وكذا، الاتفاقية رقم: **104** لعام **1955**.

---

[1] التوصية رقم:**58** لعام **1939** بشأن **المدّة القصوى لعقود الاستخدام المكتوبة للعمّال الوطنيّين**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**25**، المُنعقِدَة بتاريخ: **27** جوان **1939**.

[2] نصّت المادة **09** من الاتفاقية رقم: **64** أعلاه، على أنّه:" **تُقرِّر اللّوائح فترةَ الخِدمة القُصوى الّتي يجوزُ أنْ ينصَّ عليها أيّ عقدٍ، والإجازة الّتي يُمكِن أنْ تُمنَحَ أثناء مُدَّةِ العقد، إنْ وُجِدَتْ**".

[3] الفقرات من **01** وإلى **04** من التوصية رقم: **58**، أعلاه.

[4] الاتفاقية رقم:**86** لعام **1947** بشأن **الفترة القُصوى لعقود استخدام العمّال الوطنيّين**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**30**، المُنعَقِدة بتاريخ: **11** جويليه **1947**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **13** فيفري **1953**.

[5] المادة **03** من الاتفاقية رقم: **86**، أعلاه.

[6] بحَسَبِ نصِّ المادة **04** من الاتفاقية ذاتُها، حينما يُبرَمُ عقدٌ في إقليمٍ ما (يُشَارُ إليه فيما بَعْدُ باسمِ **إقليمِ الأصْلِ**) يتعلّق بالاستخدام في إقليمٍ خاضِعٍ لإدارةٍ أُخرى (يُشَارُ إليه فيما بَعْدُ باسمِ **إقليمِ الاستخدامِ**).

حيث تَنْطَبِقُ الاتفاقية رقم:65 لعام **1939 بشأن العقوبات الجزائية على مُخالفات عقود الاستخدام للعمّال الوطنيّين**[1]، على كُلِّ العقود الّتي يدخُلُ بِهَا **عاملٌ ينتمِي إلى السّكان الأصليّين في أراضِي تابِعَة لدولةٍ عُضو في المنظمة أو يُماثِلُهُم، أو ينتمِي إلى السّكان الأصليّين التّابعين في أراضِي دولةٍ عُضو في المنظمة أو يُمَاثِلُهُم، في خِدمَةِ أيّ سُلطَةٍ عامةٍ أو فردٍ أو شركةٍ أو رابطةٍ سَوَاء وطنيّة أو غير وطنيّة مُقابِل أجرٍ نقديٍّ أو أجرٍ في أيّ شَكلٍ آخر**[2].

وتتحَدَّدُ حالاتُ تطبيقِ أحكامِ الاتفاقية رقم: **65**، فيما يلي:

أ. رَفْضُ العاملِ أو تَخَلُّفِهِ عَن بَدْءِ أداء الخدمة المنصُوص عليها في العقد؛

ب. إهمالُ العامِلِ أو تقصِيرِهِ في أداءِ واجِبِهِ؛

ج. غيابُ العامِلِ دون إذنٍ أو سببٍ صحيحٍ؛

د. تَرْكُ العامِلِ للخدمة.

وتميّزت الاتفاقية رقم: **65**، في تقدير الباحثة، وعلى غِرَارِ سابقَتِها، بجُملة مِن التّدابير الخاصّة المُقرّرة للإلغاء التدريجِي وبِأَسْرَعِ وقتٍ مُمكِنٍ لأيّ عقوباتٍ جزائيةٍ عَن أيَّ مُخالفةٍ للعقد؛ حيث نصَّت الفقرة **الثانية** من المادة **الثانية** على أنْ تُلغَى فَوْراً جميعُ العقوبات الجِنائية عَن أيّ مُخالفةٍ يرتَكِبُهَا أشخاصٌ غيرُ بالغين يَقِلُّ سِنُّهُم البَادِي عَنْ سِنٍ أَدْنَى تُقَرِّرُه القوانين واللّوائح.

أمّا الاتفاقية رقم: **104** لعام **1955** بشأن **إلغاء العقوبات الجزائيّة المُتَرَتِبَة على إخلالِ العمّال الوطنيّين بعقود استخدامِهِم**[3]، فإنّها تنصّ على **الإلغاء الفَوْرِي** لهذه العقوبات الجزائيّة، أو **الإلغاء التدريجِي** بَعْدَ عامٍ واحدٍ على الأكثر مِن تاريخِ التّصديق على الاتفاقية. إضافةً إلى ذلك، وللقضاءِ على كُلّ تفرقةٍ بَيْنَ العمّال الأصليّين وغيرِهِم، فإنّه يجبُ إلغاءُ العقُوباتِ الجزائيّة الّتي لا تُطَبَّقُ إلاّ على العمّال الأصليّين.

وقدْ اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل كموضوع للبند **السّادس** في جدولِ أعمالِ دورتِهِ **الثامنة والثلاثين(38)** اقتناعاً مِنهُ " **بأنّ الوَقْتَ قدْ حان لإلغاءِ هذه العقوبات الجزائيّة الّتي يتعَارضُ إبْقَاؤها مَعَ المفاهيمِ الحديثة للعلاقات التعاقديّة بيْنَ أربابِ العمل والعمّال، ويتنافَى مع الكرامة الشّخصية وحقوق الإنسان**". وفي ذلك، نصّت المادة **02** منه، على أنّه:" **تَكْفُلُ مِثْلُ هذه الإجراءات إلغاءَ هذه العقوبات الجزائيّة في مُجمَلِهَا عن طريق تدبيرٍ مُناسِبٍ يُطَبَّقُ على الفَوْرِ**".

وسَعْياً إلى إلغاءِ أيَّ تمييزٍ بيْن العمّال الوطنيّين وغير الوطنيّين، نصّت المادة **05** مِن نفسِ الاتفاقية، بأنّه تُلغَى العقوبات الجزائيّة الّتي يُمكِن أنْ تُفرَضَ على العمّال الوطنيّين بسببِ الاستخدام، والّتي لا تنطَبِقُ على العمّال غير الوطنيّين.

---

[1] الاتفاقية رقم:**65** لعام **1939** بشأن **العقوبات الجزائيّة على مخالفات عقود الاستخدام للعمّال الوطنيّين**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**25**، المُنعَقِدة بتاريخ: **27** جوان **1939**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **08** جويليه **1948**.

[2] المادة **الأولى/** الفقرة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **65**، أعلاه.

[3] الاتفاقية رقم:**104** لعام **1955** بشأن **إلغاء العقوبات الجزائيّة المُترتِّبَة على إخلال العمّال الوطنيّن بعقود استخدامِهم** ، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**38**، المُنعقِدة بتاريخ: **21** جوان **1955**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **07** جوان **1958**.

في نهاية الطّرح السّابق، ترى الباحثة من الضّروري التذكير بأنّ جميع القواعد الّتي تمّت مناقشة مضمونها ضمن هذه الفقرة من الدّراسة، لم تكن تخاطب سوى السّكان الأصليين للأقاليم التّابعة دون السّكان الأصليين للأقاليم المستقلّة. وتعتبر الباحثة أنّ اتفاقيات وتوصيات العمل الّتي تناولت عمالة هذه الفئة المستضعفة من المجتمع، والّتي كانت أوضاعها شبيهة بأوضاع الرّقيق، قد تضمّنت مبادئ أساسيّة في مجال التوظيف والاستخدام، وَرَدَ التّأكيد عليه، لاحقاً، بموجب أدوات دولية خاصّة خلال الدّورات المتوالية للمؤتمر الدولي للعمل. وتذكر الباحثة بهذا الخصوص:

أ. مبدأ الرّضائيّة في إبرام عقود العمل؛

ب. مبدأ الشّكلية في صياغة عقود العمل؛

ج. مبدأ حظر العمل الجبري؛

د. مبدأ الإلغاء الفوري للعقوبات الجزائية عند الإخلال ببنود عقد العمل.

وتنوّه الباحثة بأهميّة المبادئ الّتي تضمّنتها النّصوص الأولى الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل؛ حيث اعتمدتها هذه الأخيرة، وهي لم تتعدّ العقد **الرّابع** من بداية نشاطها التشريعي. وإن كانت هذه المبادئ تُعتبر في وقتنا الحاليّ من المسلّمات في تنظيم عقود العمل، غير أنّه، وفي تلك الحين، ترى الباحثة أنّها شكّلت الأسس القاعديّة الأولى لتنظيم علاقة العمل، على المستويين الدولي والوطنيّ.

الفرع الثالث:
الأحكام المتعلّقة بالحق في التجمُّع

استكمالاً للأحكامِ الوارِدةِ ضِمن الاتفاقية رقم: **82**، أعلاه، قَرَّرَتْ **الاتفاقية رقم:84 لعام 1947 بشأن حق التجمُّع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التّابِعَة**[1]، بأنّهُ على الدول الأعضاء في المنظمة أنْ تَكْفُلَ حقوق أرباب العمل والمُستخدَمين مِن الأقاليم التّابِعَة في التجمُّع لِكُلِّ الأغراض القانونية، وأنْ تَتَخِّذُ كُلّ التّدابير العمليّة لِضَمَانِ حق النقابات المُمثّلة للعمّال المعنيّين في عقدِ اتفاقاتٍ جماعيّة مع أربابِ العمل أو مُنظماتِهِم[2].

كما تَضَمَّنَتْ الاتفاقية ذاتُها، بالنصّ، على أنَّ تُتَّخَذ كلّ التّدابير العمليّة مِن أجلِ ضَمَانِ مُشاركة مُمَثِّلي منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال في وضْعِ وتَسْيِيرِ ترتيباتِ حماية العمّال وتطبيقِ تشريعات العمل[3].

وحمايةً للعامل الضعيفِ في مُواجهة استغلال رب العمل، تشير الباحثة إلى أنّ أحكامُ الاتفاقية رقم:**84** تحثُّ على اعتماد **آلية التوفيق** كأُسلُوب أساسي لتسويَة النزاعات الّتي قدْ تنشأ بين العمّال وأرباب العمل[4]، مع اتِّخاذ

---

[1] الاتفاقية رقم:**84** لعام **1947** بشأن **حق التجمع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التابعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**30**، المنعقدة بتاريخ: **11** جويليه **1947**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **19** جوان **1955**.

[2] المادتان **02** و**03** من الاتفاقية رقم: **84**، أعلاه.

[3] المادة **04** من الاتفاقية رقم: **84**، أعلاه.

[4] المادة **06**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **84**، أعلاه.

كافّة التّدابير العمليّة لضمان استشارة كلٌّ مِن منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال وإشراكِهِم في وَضْعِ وتسيير آلية التوفيق هذِهِ[1].

فضلاً عمّا سَبَق، رَخَّصَتْ المادة **السّابعة** من الاتفاقية ذاتها، اتفاقَ كلٌّ مِن العمّالِ وأرباب العمل المَعنيّين، بِما فيهِم مُمثلو مُنظماتِهِم إنْ وُجِدَتْ، على إقامةِ آليةٍ سريعةٍ لتسوية المُنازعات بينَهُم يُشارك فيها كلٌّ مِن الطرفيْنِ بأعدادٍ مُتساويةٍ وعلى قدمِ المساواة.

والغريب في الأمر، بحسب تقدير الباحثة، هو أنّه تمّ الاعتراف بالحق في التجمّع للعمّال المنتمين إلى الأقاليم التّابعة ضمن اتفاقية دولية للعمل قبل أن يحظى غيرهم من العمّال في الأقاليم المستقلّة بهذا الحقّ؛ حيث تأخّر إقرار اتفاقية دولية تعني بالحق النقابي وحق التظيم إلى السّنة الموالية– مثلما سيمّ التفصيل فيه في مواطن أخرى من الدراسة– وارتأى المؤتمرون سنة **1947** إعطاء الأولويّة للسكّان الأصليين التّابعين لأقاليم تابعة.

الفرع الرّابع:
الأحكام المتعلّقة بالسّياسة الاجتماعية

منذُ عام **1944**، وتأسيساً **لميثاق الأطلنطي**، اعتَمَدَتْ المنظمة الدولية للعمل العديد مِن المعايير الهادِفة إلى إعادة الاعتبار للسّكان الوطنيّين الأصليّين للأقاليم غير المُتمتّعة بالاستقلال والمُؤسَّسَة على فكرةٍ مفادُها **أنَّ التقدُّمَ الاقتصادي والرُّقيْ الاجتماعي لِشُعوبِ الأقاليمِ التّابِعة يُصبِحان مَوْضِعَ اهتمامٍ وثيقٍ وعاجِلٍ مِن جانبِ الدول المسؤولة عنِ إدارتِها.**

مِن هذا المُنطلَق، صَدَرَتْ عن المؤتمر الدولي للعمل جُملةٌ مِنَ الأحكام الّتي وَرَدَتْ ضِمن اتفاقيةٍ أو توصيةٍ دولية، نأتي إلى عرضِ مضمُونِها بشكلٍ مُوجز فيما يلي:

أولاً: أحكام التوصية رقم: 70 لعامِ 1944 بشأن السّياسة الاجتماعية في الأقاليم غير المُستقلَّة

تقُومُ التوصية رقم: **70** لعامِ **1944**[2]، على المبدأ الّذي بمُقتضاه يتوجّبُ على الدول الأعضاء في المنظمة اتِّخاذُ الإجراءات الّتي مِن شأنِهَا كفالَة رفاهِيَة وتطوُّر شُعُوب الأقاليم التَّابِعَة، وذلك بالتّطبِيقِ الفعّال للمبادئ العامة والمعايير الدّنيا المنصُوصِ عليها في **الجزء الأوّل مِن مُلحق التوصية**، والّتي تتناوَلُ الجوانب المُختلفة للسّياسة الاجتماعية(البند **الأوّل** من التوصية).

ومِن المبادئ العامة الّتي شَمِلها **الجزء الأوّل** مِن المُلحق، تذكر الباحثة:

أ. تُوجّهُ كلُّ السّياسات الموضُوعة للتطبيقِ على الأقاليمِ التّابعةِ إلى رفاهيّة وتنميَةِ شُعُوب هذه الأقاليم،

---

[1] المادة **06**/ف.**02** من الاتفاقية رقم: **84**، أعلاه.

[2] التوصية رقم:**70** لعام **1944** بشأن **السّياسة الاجتماعية في الأقاليم غير المُستقلّة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**26**، المُنعقِدة بتاريخ: **12** ماي **1944**.

وإلى تشجيعِ رغْبَهِم في التقدُّم الاجتماعي(المادة **الأولى** من المُلحق)؛

ب. تُبذَلُ الجُهُودُ لضمانِ المُساعدة المالية والتقنيّة على أساسٍ دولي أو إقليمي أو وطني أو محلّي في مجالِ التّنمية الاقتصادية للأقاليمِ التّابعة، وذلك مِن خلالِ إتاحة الأموال الكافِيَة لأغراضِ التنميّة وإقرارِ شروطِ تجارية تكفي للحفاظِ على مُستوياتٍ معيشيّة معقولة (المادة **الثانية** من المُلحق)؛

ج. تُتَّخَذُ كلّ الخُطوات المُمكِنة لتعزيزِ تحسين ميادين، مِثلِ الصحّة العامة، الإسكان، التغذِية، التعليم، رعايةُ الأطفال، وضْعُ المرأة، شروط الاستخدام، مكافآت العاملين بالأجرِ والمُنتجِين المُستقلّين والعمّال المُهاجرين، الضّمان الاجتماعي ومُستوياتُ الخدماتِ العامة والإنتاجِ عموماً (المادة **الثالثة** من المُلحق)؛

كما يحُثُّ البند **الثاني** مِن التوصية ذاتها، على أنِ تتَّخِذ كلُّ دولةِ عُضو في المنظمة مسؤولةٌ عن إقليمٍ تابعٍ، كلّ الخُطُوات الّتي تدخُلُ في اختصاصِها لِضمانِ التّطبيقِ الفعّال في كلٍّ مِن هذه الأقاليمِ للمعاييرِ الدُنيا الوارِدة في **الجزء الثّاني مِنَ المُلحق** الخاصّ بالتوصية.

ومِنَ **المعايير الدُنيا** الوارِدة في بنود المُلحق، تذكر الباحثة:

أ. التأكيدُ على **حظرِ تجارةُ الرّقيق والعُبوديّة** في كلِّ أشكالها(المادة **الخامسة** من المُلحق)؛

ب. التأكيدُ على **مبدأ التنظيم الصّارِم للاتّجارِ في الأفيون** وغيرِهِ مِن العقاقيرِ الخَطِرَة، وحظرِ تدخينِها واحتكارِها (المادة **السّادسة** من المُلحق)؛

ج. الإلغاء الكلّي– في أقربِ وقتٍ مُمكِنٍ– **لاستخدامِ العملِ الجبري أو الإلزامي** بكلِّ أشكالِهِ(المادة **السابعة** من المُلحق)؛

د. إلغاءُ توريدِ العمّالِ (المادة **التاسعة** من المُلحق)؛

هـ. تَبَنِّي سياسة لتنظيمِ الاستخدام طويلُ الأجلِّ بِنِظامِ عقودٍ مكتوبةٍ (المادة **11** من المُلحق)؛

و. إلغاء أسلوب قيْد البيانات ذاتُ الطّبيعةِ الشّخصِية عن سُلُوك العامّل أو قُدرَتِهِ في بطاقاتِ العمل أو دفاترِ العمل، ومنعِ استخدامِها كأداةٍ للإرهاب أو الإلزامُ على العملِ(المادة **14** من المُلحق)؛

ز. إلغاءُ العقوبات الجزائيّة على خرقِ عقدِ الاستخدام(المادة **16** من المُلحق)؛

ح. حظرُ استخدامِ الأطفال والشّبابِ الّذين يقِلُّ سنُّهُم عن سنّ إنهاء المدرسة عموماً، والّذين لا يَتَعدّى سِنُّهُم **الثانية عشر** (**12**) سنة مُطلقاً(إلاّ في الأعمال الخفيفة ذاتُ الطّابِع الزّراعي أو المنزلي) وحظرِ الاستخدام المُطلق للشباب دون سنِّ **الثامنة عشر** (**18**) سنة في العمل اللّيلي والعمل على ظَهْرِ السُّفُن، مع اتِّخاذِ إجراءات التطوير التدريجي لِنُظُمِ التّدريب المهني والتّلمذة الصِّناعية(المواد مِن **17** وإلى **28** مِن المُلحق)؛

ط. اتِّخاذُ التّدابير المُناسبةِ والعمليّة الّتي تكفُلُ للمرأة تكافؤ فُرص التعليمِ العام والتدريب المهني والعمالة، والوِقاية مِن ظروف العمل الضارّة بَدَنِياً ومِنَ الاستغلال الاقتصادي، بِما في ذلك وقاية الأمومة، والحماية من أيّ أشكالٍ خاصّة للاستغلال، والمُعاملة العادِلة المُتساويَة بيْن الرّجل والمرأة فيما يتعلّق بالأجر وغيره مِن شروط الاستخدام. وحظرِ العمل اللّيلي للمرأة، والعمل في المناجم وتحت الأرض (المواد مِن **29** وإلى **34** مِن المُلحق)؛

ي. يُعتبر تحسين مستويات المعيشة الهدف الرّئيسي لِتخطيطِ التنميّة الاقتصادية، وتُتَّخَذُ كلُّ التّدابيرِ العمليّة المُناسبة الّتي تكفُلُ للمُنتجين المُستقلّين وللعاملين بالأجر ظروفاً تضمنُ لهُم الاحتفاظ بمُستويَاتِ المعيشة الدُّنيا(المادتان **35** و**36** من المُلحق)؛

ك. اتِّخاذُ كلّ التّدابير لتحسين صحّة النّاس وتحسين تغذِيتِهِم، وكذا، توفير ظُروف إسكانٍ مُرضِيَة (المادة **37** من المُلحق)؛

ل. اتِّخاذ الترتيبات العمليّة مِن أجلِ توفير الرّعاية والعلاج للمرضى والمُسنّين والعجَزَة ووَرَثَةُ المُتوفّين المُعالين، مع ضمانِ دفْعِ التعويضِ عند العَجْزِ عن العمل نتيجة حادثٍ وَقَعَ بسببِ العمل أو أثنائه وعن العَجْزِ نتيجة مرضٍ مهنيٍّ(المواد مِن **38** وإلى **40** مِن المُلحق)؛

م. **ضمانُ المُعاملة الاقتصادية العادِلة لكلِّ العمّال وحظرِ التمييز ضدّهُم بسببِ العُنصُرِ أو اللّون أو العقيدة أو الانتماء القبلي في الالتحاقِ بالعملِ العام أو الخاص. مع اتِّخاذِ التّدابير العمليّة والمُناسبة لتعزيزِ المُساواة الفعّلية في المُعاملة في الاستخدام بتوفير تسهيلات التّدريب ومَنْعِ التمييز في مُفاوضات الاتفاقيات الجماعيّة أو على أساس الإنتماء النقابي**(المادة **41** من المُلحق)؛

ويُمكن اعتبار، الأحكام الواردة ضمن التوصية رقم: **70** أعلاه، من وجهة نظر الباحثة، بمثابة الوثيقة الأساسيّة الّتي تعكس فلسفة ومنهاج المنظمة الدولية للعمل، فقد لُخِّصَتْ كافّة المبادئ وجميع الحقّوق والمكاسب الّتي شملتها الوثائق السّابقة المقرّرة على مستوى المنظمة الدولية للعمل، لِتُدرَجَ بصيغة معايير دنيا تلتزم بتطبيقها الدول الأعضاء بالمنظمة في الأقاليم التّابعة لها.

ثانياً: أحكام التوصية رقم: 74 لعامِ 1945 بشأن المعايير الدُّنيا للسّياسة الاجتماعية في الأقاليم التّابِعة(أحكام تكميلية)

صَدَرَتْ في عام **1945**، التوصية رقم: **74 بشأن المعايير الدُّنيا للسّياسة الاجتماعية في الأقاليم التّابِعة(أحكام تكميلية)**[1]، وتَضَمَّنَتْ أحكاماً تكميليَةً لتلك الّتي وَرَدَتْ ضِمن التوصية رقم: **70**، المذكورة أعلاه، حَوْلَ مجموعةٍ أُخرى مِن المسائلِ ذاتَ الصِّلة بالسّياسة الاجتماعية[2]. ومن المعايير الدُّنيا الّتي تضمَّنتها أحكامُ التوصية بالنصِّ، تذكر الباحثة ما يلي:

أ. يكونُ مِن أهداف السّياسة الاجتماعية تشجيعُ إقامةِ آلِيَة للمُفاوضة الجماعيّة تسمحُ بتحديدِ مُعدّلاتٌ دُنيا

---

[1] التوصية رقم:**74** لعام **1945** بشأن **المعايير الدُّنيا للسّياسة الاجتماعية في الأقاليم التّابعة (أحكام تكميلية)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**27**، المُنعقِدة بتاريخ: **05** نوفمبر **1945**.

[2] وذلك ما ورَدَ التأكيدُ عليه صراحةً ضِمن ديباجة التوصية؛ حيث وَرَدَ فيها، كالتّالي:" **لمّا كان الفصلُ الحادِي عشر مِن ميثاقِ الأمم المتحدة، وهُوَ التصريحُ المتعلّق بالأقاليمِ غير المُتمتّعة بالحُكمِ الذّاتي، يؤكّدُ المبدأ القاضي بأنَّ مصالحَ هذه الأقاليم لها المقام الأوّل، ويُرسي التزام الدول المسؤولة عن هذه الأقاليم، كأمانة مُقدّسة في عُنُقِها، بالعمل على تقدُّمِ شعوبِ هذه الأقاليمِ في شؤونِ السّياسة والاقتصاد والاجتماع والتعليم...ولمّا كان المؤتمر الدولي للعمل قدِ اعتمَدَ في 12 ماي 1944، أثناء دورتِهِ السادسة والعشرين، توصيةً بشأن المعاييرِ الدُّنيا للسّياسة الاجتماعية للأقاليم التّابعة، ولمّا كان من المرغُوب فيه أنِ تُطَبّقَ على الأقاليم التّابعة معاييرٌ دنيا تُكمّلُ تلك المُعتمدة في عام 1944**".

للأجور عن طريقِ مُفاوضاتٍ بين منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال أو مِن خِلالِ إنشاء جهاز رسمِي يتولّى القيامَ بذلك، ويُراعَى في جميعِ الحالاتِ **مبدأ المساواة بين الرّجل والمرأة في الأجر في حالة العمل ذي القيمة المُتساوية** (المادتان **01** و**02 الأولى** من مُلحق التوصية)؛

ب. ضمانُ الدَفْع الصّحيحِ للأجورِ لكلِّ عاملٍ فردٍ مُباشرةً، نقداً وبانتظام(المادة **03** من مُلحق التوصية)؛

ج. يكون مِن أهداف السّياسة الاجتماعية إرساءُ **مبدأ الأجر المُتساوي مُقابِل العمل ذي القيمة المُتساويَة في نفسِ العمليّة ونفس المنشَأَة، ومَنْعُ التمييز المُباشر ضدّ العمّال بسبَبِ عِرقِهِم أو دينِهِم أو جِنسِهِم فيما يتعلّق بفُرص العمل والترقّي في المِهنة ومُعدّلاتِ الأجور**(المادة **06** من مُلحق التوصية)؛

د. وضعُ نُظُمٍ قانونية لتنظيم دَفْعِ تعويضاتٍ للمستخدمين عند العَجْزِ عن العمل نتيجة حادثٍ وَقَعَ بسبَبِ العملِ أو أثناءه، مُؤسّسةٌ وفقاً **لنظام تأمينٍ إجباري غيرُ هادفٍ للرّبح**، قائمةٌ على **مبدأ المُساواة وعدم التمييز في المُعاملة بين العمّال الوطنيّين والعمّال الأجانب**، وتسري ابتداءاً مِن اليوم الخامسِ بعدَ وقُوعِ الحادِثِ أو ابتداءاً مِن اليوم الأوّل إذا دامَ العَجْزُ أكثرَ مِن أربعةِ أسابيع(المواد مِن **08** وإلى **12** من مُلحق التوصية)؛

هذا، وقدْ تضمّنت الأحكام التكميليّة نُصوصاً خاصّة بتنظيمِ عمليّة توظيف العمّال وتشغيلهم(المادة **13** مِن مُلحق التوصية)، بتنظيم ساعات العمل والإجازات(المواد مِن**14** وإلى **17** مِن مُلحق التوصية)، بتحديد صلاحيات مفتش العمل(المادة **18** مِن مُلحق التوصية)، بتنظيمِ آليات تسوية المنازعات(المادة **19** مِن مُلحق التوصية)، بمعاييرِ السّلامة والصحّة في العمل(المواد مِن**20** وإلى **23** مِن مُلحق التوصية).

ثالثاً: أحكام الاتفاقية رقم: 82 لعامِ 1948 بشأن السّياسة الاجتماعية في الأقاليم التّابعة

صَدَرَتْ عام **1948** الاتفاقية رقم: **82** بشأن **السّياسة الاجتماعية في الأقاليم التّابعة**[1]، وتستهدِفُ أحكام الاتفاقية رقم:**82** تحقيق رفاهِيَة السّكان الأصليّين للأقاليم التّابِعَة لدولةٍ عُضو في المنظمة، وتنمِيَتِهَا وتعزيزِ رغبَتِها في التقدُّمِ الاجتماعي.

وفي ذلك، نصَّتْ المادة **04** مِن الاتفاقية على أنْ تُتَّخَذ كلّ الخُطوات المُمكِنة لتشجيعِ التَحَسُّن في مجالاتِ الصحّة، والإِسْكان، والتغذيّة، والتعليم، ورِعَايةُ الأطفال، ووَضْعِ المرأة، وظروفُ الاستخدام، ومُكافآت العامِلِين بأجرٍ، والمُنتجين المُستقلِّين، وحمايةَ العمّالِ المُهاجرين، والضّمان الاجتماعي، ومُستوياتُ الخدماتِ العامة والإنتاج، عموماً.

وقد تضمّن الجزء **الثالث** من الاتفاقية أحكاماً تستَهْدِفُ تحسينَ مُستوياتِ المعيشة الاقتصادية للسّكان الأصليّين.

[1] الاتفاقية رقم:**82** لعام **1947** بشأن **السّياسة الاجتماعية في الأقاليم التّابعة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**30**، المُنعقِدة بتاريخ: **11** جويليه **1947**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **19** جوان **1955**.

بينما خُصِّصَ الجزءِ **الرابع** من الاتفاقية ذاتُها، لتقريرِ جُملةٍ مِن التّدابيرِ الّتي تَمُسُّ فئةَ المُهاجرين مِن العمّال؛ ونصَّت المادة **12** في فقرتِهَا **02**، صراحةً، على **وُجُوبِ تَمَتُّعِ العامِلِ المُهاجر بحمايةٍ ومزايا لا تَقِلُّ عمّا يتمتَّعُ به العمّال المُقيمون في منطقةِ استخدامِ العامِل.**

ونصّ الجزء **السادس** مِن الاتفاقية المُعَنْوَنْ "**عَدَمَ التمييز بسبَبِ العُنصر أو اللّون أو الجِنس أو العقيدَة أو الانتماء القبلِي أو النقابي**" ضِمن المادة **18/ف.01** منهُ، على أنّه:" **يكونُ مِن أهدافِ السّياسة إلغاءُ كلُّ تمييزٍ بيْن العمّال على أساس العُنصر أو اللّون أو الجِنس أو العقيدة أو الانتماء القبلِي أو النقابي، فيما يتعلّق:**

أ. بتشريعِ العمل واتفاقاتِهِ الّتي تكفُلُ المُعامَلَةَ الاقتصادية العادِلَةَ لجميعِ المُقيمِينَ أو المُشتغِلِينَ قانوناً في الإقليم؛

ب. بالقَبُولِ في الوظائفِ العامة أو الخاصّة؛

ج. بشروطِ التعاقُدِ أو الترقِيَة؛

د. بفُرَصِ التدريب المهنيّ؛

هـ. بظروفِ العمل؛

و. بتدابيرِ الصحّة والسّلامة والرّعاية؛

ز. بالقواعدِ التأديبيَة؛

ح. بالمُشاركة في مفاوضاتِ الاتفاقات الجماعيّة؛

ط. بمُعدَّلات الأجور، الّتي تُحَدَّدُ وفقاً لمبدأ الأجر المُتساوي عَنْ العملِ المُتساوي في نفسِ العمَلِيّة والمُنشأة بقَدَرِ ما تَعْتَرِفُ الدولة ذاتُ السِّيادة بهذا المبدأ".

وتعتبر الباحثة أنّ قراءةً موضوعَيّةً لِنَصِّ المادة أعلاه، يكشفُ أنَّ واضِعِي الاتفاقية لَمْ يُقدِّمُوا أيَّ تعريفٍ لمُصطلَحِ **الأقليّة** أو تحديدٍ لِمدلُولِ **السّكان الأصليّين والقبليّين**، واكتفُوا بالإشارةِ لِمَعَايِيرِ التمييز المَحظُورِ الّذي قَدْ يَمُسّ هذه الطوائف مِن المجتمع، ويتعلّق الأمرُ **بالعُنصر، اللّون، الجِنس، العقيدَة، الانتماء القبلِي والانتماء النقابي.**

كما تُنوّه إلى أنَّ صياغَةَ **معاييرِ التمييزِ المحظُورِ** وَرَدَتْ على نَحْوٍ **مُحَدَّدٍ وضَيّقٍ** لا يَدَعُ أيَّ مجالٍ للتوسُّعِ، مِمّا قدْ يَتَرَتَّبُ عليه تَعَرُّض هذه الفئات لبعضِ صُوَرِ الاستغلالِ والتمييزِ الأُخرى دُونَ أنْ يستَتْبِعَ ذلك إمكانيّة المُتابَعَة القضائية، مِثل: التمييز على أساس الدّين، أو اللّغة، أو الانتماء الاجتماعي...أو غيرِه.

وتعتبر الباحثة أنّه، وبِخِلافِ ذلك، وَرَدَتْ صياغَةُ **نطاقِ تطبيقِ** بُنُودِ وأحكامِ الاتفاقية ذاتُها، على نَحْوٍ **مَرِنٍ وواسِعٍ** في الوقت ذاتِهِ، لِيشمُلَ **النِّطاق الشّخصي** لمبدأ المساواة وعدم التمييز **جميعَ العمّال المُقيمِين أو المُشتغِلِين قانوناً في الإقليم**، ويُفيدُ ذلك، سريانُ أحكامِ الاتفاقية على جميع العمّال القبليّين والأصليّين سواء أكانُوا يعمَلون داخِل إقليم دولةِ المَنْشَأ أو كانُوا يعملُون داخِل إقليم الدولة المَسؤُولَة عن إقليم الدولة الّتي يحمِلُ جنسيّتَهَا. كما يُغَطِّي **النِّطاق الموضوعي** الحق في العمل في مفهومِهِ الواسِع، بدءاً مِن الحق في التوظيف والتَّدريب المهنيّ، ووصولاً إلى الحق في التعبير عَن الرّأي والمُشاركة في الحِوار الاجتماعي.

والغريب في الأمرِ، في تقديرها، هو التراجُعُ الّذي ميَّزَ أحكامَ الاتفاقية فيما يتعلّقَ بنظامِ الأجور؛ حيث اكتفَى واضعُو الاتفاقية رقم:**82**، آنذاك، بإقرارِ **مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي في نفسِ العمليّة ونفسِ المُنشأة** بدلاً مِن اعتمادِ الصّياغة الّتي سَبَقَ وأنْ وَرَدَتْ ضِمن بنودِ مُلحَق التوصية رقم: **74** لعام **1945** سالفة الذِّكر، والّتي تُقِرُّ بإرساءِ **مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية في نفسِ العمليّة وفي نفس المُنشأة**. ويبدُو أنَّ الأعضاء المؤتمرين على مُستوى المؤتمر الدولي للعمل لَمْ يكونُوا على استِعدادٍ بَعْدُ لِطرحِ الصّياغة الجديدة للمبدأ ضِمن أحكام اتفاقيةٍ دوليةٍ مُلْزِمةٍ واكتفُوا باعتمادِ **أسلوب التحسيس والدّعوة** كخُطوةٍ أُولى تُمَهِّدُ الطَّريق أمام اتفاقيةٍ دوليةٍ جديدةٍ شامِلةٌ للمبدأ أعلاه؛ فِفِكرَةُ **الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية** لَمْ تَكُنْ قَدْ تَبَلْوَرَتْ بَعْدُ، وطرحُها آنذاك في إطارِ اتفاقيةٍ دوليةٍ ما كانَ لِيَلْقَى استجابةً بالإجماع مِن قِبَلِ مُمَثِّلي كافة الدول الأعضاء ومنظماتِها، وكان لا بُدَّ مِن انتظار حُلُول عام **1951** حتَّى يَتِمَّ إقرارُهَا بصياغةٍ صريحةٍ ضِمن نُصُوصِ اتفاقيةٍ دوليةٍ (الاتفاقية رقم:**100**، سالفة الذِّكر).

وبالرّغم من ذلك، يُمكن القول أنّ الاتفاقية رقم: **82** المُعتَمَدَة مباشرةً بعد الحرب العالمية الثانية (**1947**)، مثّلت، آنذاك، أُولى النُّصُوص الدولية المُكرِّسة **لمبدأ المساواة في الأجور**. وأكثَرَ مِنْ ذلك، فقدْ أَجَازَتْ الاتفاقية ذاتُها، للدّولِ الأعضاء اتِّخاذَ ما شاءَتْ مِن **تدابيرَ إيجابِيّة فِعليّة** بُغْيَةَ تَقْلِيصِ فَجْوَةَ الأجورِ القائمَة بيْن مُعدّلات الأجور بسبَبِ تمييزٍ قائمٍ على أساسِ العنصر، أو اللّون، أو الجنس، أو العقيدة، أو الانتماء القبْلِي أو النقابي[1].

كما تخلُصُ الباحثة بالقول، أنّ الأحكام الواردة ضمن التوصيتين رقميْ: **70** و**74** لسنتَيْ **1944** و**1945**، على التّوالي، وكذا، تلك الواردة في الاتفاقية رقم:**82** لعام **1948**، تعكس فعلاً مدى التقدّم الّذي أحرزته المنظمة الدولية للعمل خلال تلك الفترة؛ حيث تضمّنت هذه الوثائق المعنيّة بتدابير السّياسية الاجتماعية في الأقاليم التّابعة من المبادئ والنظم الّتي لا زالت تشكّل مطلباً– ولم تتحوّل بعد إلى مكسبٍ– في العديد من الدول الأعضاء، وليومنا هذا. وتذكر الباحثة على سبيل الاستدلال: مبدأ العمالة الكاملة، مبدأ التقاعد الاختياري، التأمين على البطالة، ومبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.

[1] فقد نصت الفقرتين **02** و**03** من المادة **18** من الاتفاقية رقم:**82**،على التوالي، على أنّه:" **مع مراعاة أحكام الفقرة الفرعية (ط) من الفقرة السابقة، تتخذ كل التدابير العملية لتقليل الفوارق القائمة بين معدلات الأجور بسبب التمييز على أساس العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو العقيدة، أو الانتماء القبلي أو النقابي. وذلك، عن طريق زيادة المعدلات المطبقة على العمال الأقل أجراً** ". " **يجوز أن يمنح العمال الذين ينتمون لإقليم ما ويعملون في إقليم آخر مزايا نقدية أو عينية بالإضافة إلى أجورهم لتغطية أيّ تكاليف شخصية أو عائلية معقولة ناشئة عن العمل بعيداً عن موطنهم**".

المطلب الثاني:

القواعد المُتعلِّقة بحماية السّكان الأصليّين والقبليّين للأقاليم المُتمَتّعة بالاستقلال الذّاتي

تُعَدُّ التفرقة العنصرية أَبْشَعُ جرائم امتِهَان الكرامة الإنسانيّة واغتِيَالِ الحقوق الأساسية للإنسان، وهي في واقِعِ الأمْرِ امتدادٌ للسّياسة الاستعمارِيَة القائمة على استرقاقِ الشُّعوب الخاضِعَةِ للاستعمار ومُعاملتِهَا كشعوبٍ أدنَى، غَيْرُ جديرةٍ بأنْ تُعامَلَ مُعاملَةَ المِثْلِ مَعَ الجِنسِ الأبْيَضِ أو السَيِّد. وهكذا، وبَعْدَ إلغاء **نظامِ الرِّقِ** كنتيجةٍ حتمِيَّة للثّورة الصّناعية وظُهُورِ **نظام الأُجَرَاء** الأكثَرُ اقتصاداً للرّأسمالية الفاحِشَة، عُومِلَ السّكان الأصليّين والقبليّين، وبالخُصُوص أولئك ذَوُو البشَرَة المُلَوَّنة، مُعَامَلَةَ العَبِيدِ عن طريق مُمارسَةِ التفرقة العنصرية و نِظَامِ العملِ الجبري والإلزامي.

وعلى الرّغْمِ مِن استِنْكَارِ **ميثاق فيلادلفيا (1944)** للتفرقة العُنصُرِيَة بِنَصِّهِ على وُجُوبِ المساواة في المُعاملة بين جميعِ الأفراد بغضِّ النَّظَرِ عن أصلِهِم القومي أو لَوْنِ بَشَرَتِهِم أو انتمائِهِم العرقي، وعلى الرّغمِ مِن توكيدِ هذا الاستِنْكَار أيضاً، ضِمن **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان(1948)** ، فإنَّ العدِيدَ مِن الدُول الاستعمارِيَة أو الدُول الّتي تحكُمُهَا أقليّة بَيْضاء، مِثْل **اتحاد جنوب إفريقيا**، ظَلَّتْ تُمارِسُ التفرقة العنصرِيَة ضارِبَةً عَرْضَ الحائِطِ بالتزاماتِها الدولية.

وتعتبر الباحثة أنَّ مَوْجَةَ التغيير الّتي هزّت كَيَانَ الأمم المتحدة ووكالاتِها المُتخَصِّصة، بانضِمَامِ الدول الحديثة العهد بالاستقلال– قد نَتَجَ عنها تغييرٌ جِذرِي في البُنية العُضويّة لهيئة الأمم المتحدة، بِمَا في ذلك، البُنْيَة العُضويّة للمنظمة الدولية للعمل الّتي تَمْتازُ بِخصُوصِيَة **العالمية** وتَنْفَرِدُ بتركيبتِها **الثُلاثية** دون غيرِهَا مِن المنظمات والكيَانَات الدولية[1]– أَثَّرتْ حَتْماً على مَوَاطِنِ صُنع القرار داخِلَ المؤتمر الدولي للعمل وأجهزةِ المنظمة ولِجانِها، فارتَفَعَتْ النِّداءات والدَّعواتُ بِضرُورة الحظرِ المُطلَقْ لِسياسةِ التمييز العنصري الّتي تُمارَسُ في مُواجهَةِ الكثيرِ مِن الأقليّات، ووُجُوب إقرار مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام بَيْنَ جميعِ العمّال بصرْفِ النَّظر عَنْ انتماءاتهِم الإثنية.

وقدْ كان موضوع حماية الأقليّات مِن السّكان الأصليين والقبليّين مَثَارَ مُناقشاتٍ طويلةٍ وخِلافاتٍ حادّة على مستوى المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل منذ عام **1954**، وكان لا بُدَّ مِن توجِيهِ النشاط التشريعي للمنظمة نَحْوَ حمايةِ هذه الفئة الاجتماعية المُستَضْعَفَة والأكثر استغلالاً[2].

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **مبدئي العالمية والتمثيل الثلاثي في المنظمة الدولية للعمل**، راجع:

*B. Dupuy, Op.cit., pp.06 et ss./A. H. Zarb, **Les institutions spécialisée du système des Nations Unies et leurs membres**, Op.cit., pp. 13 et 14./ V.Y. Ghebali, **L'organisation internationale et l'évolution de la société mondiale l'organisation internationale du travail (O.I.T.)**, Vol.03 , Institut Universitaire de Hautes Etudes internationales, édition Georg, Genève, pp.164 et ss./ P. Demitrijevic, **L'organisation internationale du travail (histoire de la représentation patronale)**, Op.cit., pp.30 et ss.*

[2] فقدْ أثبَتَتْ المُمارسات مدى بَشَاعَة المجازرْ الّتي كانت تُقترفُ، آنذاك، في مواجهةِ الأشخاص المُنتمين إلى أقليّاتٍ، ويكفِي أنْ يُذَكِّر بالمجازرِ المُرتكَبَة مِن قِبَلِ العُنصرِيَة العثمانية، وبالخصوص: مذابِحَ **الأرْمَنْ** خِلال وبَعْدَ الحرب العالمية الأولى، ومذابِحِ **سيفو** أو المذابح **الأشُورية** أثناء وبعد الحرب العالمية الأولى– والّتي استهدَفَتْ مدنيين مِن **الأشوريين والسِّريان والكِلْدَان**– ومذابِحِ **اليونانيون** و**بوغروم إسطنبول(أعمال شغب إسطنبول)** والّتي عُرِفَتْ بحوادث **06-07 سبتمبر 1955**. كما أشارت الدراسات إلى المجازرِ الّتي اقترفَتْها النّازيّة الألمانية في مُواجهةِ يَهُودِ أوروبا، وسياسة التمييز العُنصُري الّتي مارَسَهَا

الأمر الّذي لَزِمَ مِن المنظمة الدولية للعمل التدخُّل بسنِّ اتفاقية دولية شاملةً تعنِي بتنظيم عَمَالة الأشخاص المُنتمين إلى أقليّاتٍ في سبيلِ تعزيزِ المساواة بينَهُم وبيْن نُظرائِهِم مِن العمّال الآخرين، والقضاءِ على أيّ مُعاملةِ تمييزيّة تُوجَّهُ إليهم بِغَرَضِ إقصائِهِم مِن سُوقِ العمل والانتقاصِ مِن حقوقِهِم المِهَنيّة.

وصَدَرَ عَنْ المنظمة، تبعاً لذلك العديد مِن الأحكام والنُّصوص الّتي سوف تأتي الباحثة إلى عَرْضِ مضمُونِها من خِلالِ فروعِ البحث التّالية:

الفرع الأوّل:

أحكام الاتفاقية رقم:107 لعام 1957 بشأن حماية السّكان الأصليّين والقبليّين

مِنْ أهمِّ الأحكام الّتي صَدَرَتْ عن المنظمة الدولية للعمل، **الاتفاقية رقم:107 لعام 1957 بشأن حماية السّكان الأصليين وغيرهِم مِن السّكان القبليّين وشبه القبليّين**[1]، وشَكَّلَتْ الاتفاقيةرقم:**107** موضوعَ البُندِ **السّادس** في جَدْوَلِ أعمالِ الدّورةِ **الأربعين** للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل. وقدْ أَسَّسَ المؤتمرون الأحكام الوارِدَة ضِمن الاتفاقية المَعنيّة على اعتبارَيْن أساسيَيْن؛ **الأوّل** ذا خلفِيّة **قانونية**، و**الثاني** ذا خلفِيّة **واقعِيّة**، ويتعلّقُ الأمرُ بما يلي:

- تأكيدُ **إعلان فيلادلفيا** على أنّه لجميعِ البشرِ الحق في العمل مِن أجلِ رفاهِيتِهِم المادية وتقدُّمِهِم الرُّوحي في ظروفٍ تُوَفِّرُ لَهُم الحريّة والكرامة والأمْن الاقتصادي وتكافُؤ الفُرَصْ.
- الإقرار بحقيقةِ الوُجُود الفِعْلي لِسُكانٍ أصليّين وسُكّانٍ قبليّين وشِبْهَ قبليّين في العديدِ مِن البلدان المُستقلَّة، لَمْ يَتِمّ بَعْدُ إدماجُهُم ضِمنَ الجماعة الوطنيّة، ويَحُولُ وَضْعُهُم الاجتماعي والاقتصادي والفِكري دُونَ التَمَتُّعِ الكامِلِ بالمزايا والحقوق الّتي يتمَتَّعُ بِها غيرُهُم مِن فئاتِ السّكان.

واستناداً لِما سَبَقَ، حُدِّدَ النِّطاق الشّخصي لِسَرَيَانِ أحكامِ الاتفاقية رقم:**107**، على نحوٍ يشمُلُ الفئات التّالية:

- أفرادُ السّكان القبليّين وشِبه القبليّين في البلدان المستقلَّة[2]، والّذين يَقِلُّ مُستوى ظُروفِهِم الاجتماعية والاقتصادية عن المستوى الّذي وَصَلَ إليه باقِي قِطاعات الجماعة الوطنيّة، وتُنَظِّمُ أوضاعَهُم كُلّياً أو جُزئياً تقاليدُهُم وعاداتِهِم الخاصّة أو قوانين ولوائِح خاصّة[3]؛
- أفرادُ السّكان القبليّين وشِبه القبليّين في البلدان المستقلّة الّذين يُعتَبَرُونَ سُكَّاناً أصليّين لانتسابِهِم إلى السّكان الّذين كانُوا يقطُنُون البلدَ أو الإقليم الجغرافي الّذي يَقَعُ فيه البلد وَقْتَ الغَزْوِ أو الاستعمَارِ، والّذين

=الجِنس الأبيض اتجاه الجِنس ذوو البشرة السّمراء والمُلوّنة في الولايات المتحدة الأمريكية وفي جنوب أفريقيا، وتلك الّتي تُمارِسُها ليومِنَا هذا الحركة الصهيونيّة اتُجاه عَرَبُ فلسطين. راجع:

*M[ed] .ALMOSA , Op.cit,.pp.**18**.*

[1] الاتفاقية رقم:**107** لعام **1947** بشأن **حماية السكان الأصليين وغيرهم من السكان القبليين وشبه القبليين وإدماجهم في المجتمع العام للبلدان المستقلة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**40**، المنعقدة بتاريخ: **26** جوان **1957**. ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **06** جوان **1959**.

[2] حدّدت المادة **الأولى** ضِمن فقرتِهَا **الثانية**، المقصُودَ بعبارةِ **(شبه القبليّين)** لِتشمُلَ:" **المجمُوعات والأشخاص الّذين لَمَّا يندمِجُوا في المجتمع القَوْمِي يُزْعَمُ أنّهُم في سبيلِ فَقْدِ خصائِصِهِ القبلِيَة**".

[3] المادة **01**/ف.**01**.(أ) من الاتفاقية رقم: **107**، أعلاه.

مازَالُوا – بغضِّ النّظَرِ عَنْ وضعِهِم القانوني– يعيشُون عيشةً أَقْرَبَ إلى النّظُمِ الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لذلك العَهْدِ مِنْهَا إلى النُّظُمِ القَوْمِيّة للبلد[1].

والجديرُ بالملاحظة في هذا المَقَامِ، هُو أنّ الاتفاقية رقم: **107**، وعلى خلافِ سابِقَتَهَا، جاءَتْ مِن أجلِ حماية حقوق السّكان الأصليّين والقبليّين وشِبه القبليّين المُتواجِدِين داخلَ إقليمِ دولةٍ المَنْشَأَ أو الأصلِ ولَيْسَ داخلَ إقليمِ الاستقبالِ أو الاستخدام. كما أنّها تعنِي بحماية الفئات المَعنيّة عندما يتعلّق الأمرُ بتواجُدِهم فَوْقَ إقليمِ دولةٍ مستقلّة، بينما تعنِي سابِقَتِها مِن اتفاقيات العمل الدولية، بتحديدِ المركز القانوني لهذه الفئات خِلال فترة استخدامِها فَوْقَ إقليمِ دولةٍ تابِعةٍ لدولةٍ عُضو في المنظمة أو إذا كانت هي بِحَدِّ ذاتِها تُمثِّلُ فئاتٍ تابِعةٍ لدولةٍ عُضو في المنظمة.

ومِنهُ، يُمكِنُ القَوْلُ أنَّ واضِعِي الاتفاقية رقم: **107** قدْ عَلَّقُوا تطبيقَ أحكامِهَا في نطاقِهَا الشّخصي على تَمَتُّعِ الدولة أو الرّقعة الجغرافية الّتي تَقْطُنُ فَوْقَهَا هذه الفئات المَعنِيّة بالاستقلال الذّاتي، مِمّا يَتَرَتَّبُ عليه بمفهوم المخالفة انتِفَاءُ تطبيقِ أحكامِهَا إذا ما تعلّق الأمرُ بفئاتٍ تابعةٍ لدولةٍ عُضو أو بفئاتٍ مُتواجدة فوق إقليمِ دولةٍ تابِعةٍ لدولةٍ عُضو في المنظمة.

كما يُمكِنُ التنويهُ بأنَّ المنظمة الدولية للعمل فَضَّلَتْ استعمالَ مُصطلحاتٍ عِدَّة، مِثْل: "**السّكان القبليّين وشِبْه القبليّين**"، بدلاً مِن استعمال مُصطلح "**الأقليّات**" المُستخدَم في ظِلّ النظام القانوني الأُمَمِي، وكذا، العديد مِن النُّظُم القانونية الإقليميّة. مِمّا يُثِيرُ انشِغَالَنَا بشأنِ **مَدَى تطابُقِ واختلافِ كُلاً مِن المفهُومَيْنِ؟**

وفي غيابِ تعريفٍ مُحَدَّدٍ لمفهومِ "**السّكان القبليّين**" ضِمن نُصُوص الاتفاقية، تُحيلُ الباحثة إلى النصِّ الأصليّ للمادة **الأولى** أعلاه، الوارِدِ باللّغتَيْن الإنجليزية والفرنسية؛ حيث استَخْدَمَ النصُّ الإنجليزي العبارة التّالية: (***Tribal or semi-tribal populations***)، بمعنَى"**السّكان القبليّين وشِبه القبليّين**"[2]، بَدَلاً مِن استخدامِ عبارة ***(Minority)***، بمَعنَى"**أقليّة**".

مِنْ جهتِهِ استخدَمَ النصّ الفرنسي العبارة التّالية: ***(Populations tribales ou semi tribales)*** [3]، بَدَلاً مِن استخدامِ مُصطلَحِ ***(Minorité)***، بمعنَى"**أقليّة**".

---

[1] المادة **01/ف.01.(ب)** من الاتفاقية رقم: **107**، أعلاه.

[2] وَرَدَ النصُّ الأصليّ باللّغة الانجليزية، كالآتي:

« 1. This Convention applies to--

(a) members of tribal or semi-tribal populations in independent countries whose social and economic conditions are at a less advanced stage than the stage reached by the other sections of the national community, and whose status is regulated wholly or partially by their own customs or traditions or by special laws or regulations;

(b) members of tribal or semi-tribal populations in independent countries which are regarded as indigenous on account of their descent from the populations which inhabited the country, or a geographical region to which the country belongs, at the time of conquest or colonization and which, irrespective of their legal status, live more in conformity with the social, economic and cultural institutions of that time than with the institutions of the nation to which they belong.

2. For the purposes of this Convention, the term semi-tribal includes groups and persons who, although they are in the process of losing their tribal characteristics, are not yet integrated into the national community ».

[3] وَرَدَ النصّ الأصليّ باللّغة الفرنسية، كالآتي:

« 1. La présente convention s'applique:

(a) aux membres des populations tribales ou semi-tribales dans les pays indépendants, dont les conditions sociales et économiques correspondent à un stade moins avancé que le stade atteint par les autres secteurs de la communauté

ذلك ما دفع بالباحثة إلى التساؤل مَرَّةً أُخرى، بشأن مَوْقِفِ المنظمة الدولية للعمل بهذا الخُصُوص، **فَهَلْ استخدَمَتْ صياغَةَ "السّكان القبليّين" بصورةٍ عَفْوِيّة حيث يُقصَدُ بها "الأقليّات"؟ أمْ أنّ الصّياغة المُعتمَدَة قَدْ قُصِدَ مِن ورائِها حَصْرُ نطاقِ تطبيق أحكام الاتفاقية على السّكان القبليين والسّكان الأصليّين دون غيرِهِم مِن الفئات الّتي قَدْ يُطلَقُ عليها وَصْفُ "الأقليّة" في منظور الفقه والعمل الدوليَيْن؟**

للإجابة على التساؤل المطرُوح أعلاه، ارتأت الباحثة ضرورة الإحالة إلى مختلف المُحاولات الّتي قُدِّمَتْ بشأن تحديدِ المقصُودِ بمصطلح "**الأقليّة**". وفي هذا الشّأن، يكادُ يُجمِعُ الفقه الدولي على أنَّ مسألةَ تحديدِ مفهوم "**الأقليّات**" وتعريفُهَا بشكلٍ مُنضَبِطٍ مِن أكثرِ المسائلِ تعقيداً؛ فمُصطلح "**الأقليّة**" هو مِمَّا يَصْعُبُ تعريفُهُ بذاتِهِ، فَهُوَ مُرتَبِطٌ بجُملةٍ مِن المفاهيمِ والأفكارِ الاجتماعية والإنسانية الأُخرى[1].

ولا زَالَ القانون الدولي المعاصر يَفْتَقِدُ حتّى الآن إلى تعريفٍ مُحدَّدٍ ودقيقٍ لمُصطلحِ "**الأقليّة**"؛ فالصُّكُوك الرئيسيّة الّتي أصدَرَتْهَا الأمم المتحدة في هذا المجال، تقتَصِرُ على بَيَانِ حقوق الأقليّات المعنيّة بها، وعلى تحديدِ عَدَدٍ مِن الالتزامات المُلقَاة على كاهِلِهَا دُونَ إدراجِ أيَّ تعريفٍ "**للأقليّة**" عموماً، أو لِكُلِّ أقليّةٍ مُعَيّنةٌ بذاتِها.

وتكمُنُ صُعوبةُ التَوَصُّلِ إلى تعريفٍ مُحددٍ ودقيقٍ لهذا المفهوم في تمايُزِ الظُّروفِ والأوضاعِ الّتي تَعِيشُ فيها هذه الفئات مِن المجتمع[2]؛ فالبعض مِنها يَعِيشُ في مناطقَ مُحدَّدة، مُنفَصِلَةً عَنِ الجُزءِ الأكْبَرِ المُهَيْمِنِ مِن السّكان. في حين، تنتشِرُ مجموعاتٌ أُخرى في جميعِ أرجاءِ البلاد أو حتّى العالَمِ[3].

غير أنّه، وبالرّغمِ مِن الصُّعوبات الفنيّة والقانونية المُشار إليها، فَقَدْ كانت هُناك مُحاولاتٌ دوليةٌ عديدةٌ لإيجادِ تعريف للأقليّات، كما أنَّ هُناك جُملةٌ مِن المُحدِّدَاتِ والمعاييرِ الّتي قدْ تسمَحُ بالتَعرُّفِ على الأقليّات وتحديدِها.

ومِن التعريفات الوارِدَة بهذا الخُصُوص، التعريفات المقدّمة عن جماعةٌ مِنَ المُقرّرين المُختارين مِن **اللّجنة الفرعيّة لِمَنْعِ التمييز وحماية الأقليّات**[4]، فاعْتَبَرَ الأستاذ "**كابوتورتي" *(F.Capotorti)*** في تقريرِهِ المُقدّم عام

= nationale et qui sont régies totalement ou partiellement par des coutumes ou des traditions qui leur sont propres ou par une législation spéciale;

(b) aux membres des populations tribales ou semi-tribales dans les pays indépendants, qui sont considérées comme aborigènes du fait qu'elles descendent des populations qui habitaient le pays, ou une région géographique à laquelle appartient le pays, à l'époque de la conquête ou de la colonisation et qui, quel que soit leur statut juridique, mènent une vie plus conforme aux institutions sociales, économiques et culturelles de cette époque qu'aux institutions propres à la nation à laquelle elles appartiennent.

2. Aux fins de la présente convention, le terme semi-tribal comprend les groupes et personnes qui, bien que sur le point de perdre leurs caractéristiques tribales, ne sont pas encore intégrés dans la communauté nationale ».

[1] وعلى حدِّ تعبير الأستاذ " **محمد خليل الموسى**":" **إنّ محاولة تعريف الأقليّة مِن وِجْهَةِ نَظَرٍ قانونية، لا يُمكِنُ أنْ تَجْرِيَ بِمَعْزَلٍ عَن دلالةِ هذا المُصطلح ومعنَاهُ في الحُقُولِ أو المجالاتِ المَعرفِيّة الأُخرى، وذلك لِتَجَنُّبِ أيّة فَجوَةٍ قدْ تحصُلُ بيْن النظريّة وبيْن الحقائقِ الموضوعِيّة، الاجتماعية والإنسانيّة**".

محمد خليل الموسى، (**مفهوم الأقليّة في القانون الدولي العام**)، مجلة النّدوة، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، أفريل **2000**، ص.**25**.

[2] وغالباً ما يجري التأكيدُ على أنَّ وجودُ **الأقليّة** هو مسألةُ واقِعٍ، وأنَّ أيَّ تعريفٍ للأقليّة يجبُ أنْ يشمُلَ في الوقت ذاتِهِ، عوامِلَ موضوعيّة (كاللّغة، العرق أو الدّين)، وعوامِلَ ذاتيّة (وتشمُل اعترافُ الأفرادِ بانتمائِهِم إلى أقليّةٍ مَا).

[3] وعلى حدِّ تعبيرِ البعضِ مِنَ المُختصِّين:" **إنَّ مُصطلح الأقليّة في مجالِ القانون الدولي هو مِنَ المُصطلحات الغامِضَةِ وغيرُ المُحدَّد بِدِقَّةٍ، وذلك لِمَا تتمتَّعُ به الأقليّات مِن حركِيّة وديناميكيّة، تجعلُهَا كائناتٌ اجتماعيةٌ دائِبَةُ التطوُّرِ والتغيُّر، فَهِيَ لا تتَّصِفُ في العادة بالمُميِّزات والخصائصِ الخارجية ذاتُها، كما أنّها تتطوّر بصورةٍ مُستقلَّةٍ تماماً عَنْ بعضِها البعض، وفي السّياق الخاصِّ بكلِّ مجموعةٍ مِنْها**".

محمد خليل الموسى، المرجع أعلاه.

[4] جَرَى تَبْدِيلُ تسمِيَةِ هذه اللّجنة في عام **1999** لِيُصْبِحَ "**اللّجنة الفرعِيّة لتشجيعِ وحماية حقوق الإنسان**".

1979 بشأن **حماية حقوق الأشخاص المُنتمين إلى أقليّات إثنيّة أو لُغويّة أو دينيّة**، مصطلح **الأقليّة** بأنّه يُشِيرُ **إلى مجموعةٍ أقلّ عَدَدِياً مِن بقيّة سكان الدولة، يكون أعضاؤها في وَضْعِ غَيْرِ مُسَيْطِرٍ ومُتَمَتِّعِينَ بجنسيّة الدولة، كما يُظْهِرُون بشكلٍ ضِمنيٍّ شُعُورًا بالتّضامُن هَدَفُهُ المُحافظة على ثقافتِهِم وتقاليدِهِم أو على دياناتِهِم أو على لُغتِهِم**"[1].

وبِحَسَبِ التعريف المُقدَّمِ أعلاه، يُمكِنُ إعطاءُ وَصْفَ **الأقليّة** لمجموعةٍ مُعيّنةٍ، مَتَى ما تَوَافَرَتْ فيها المعايير التّالية: **أ-** أنْ يكون عَدَدُ المُنتمين إليها أقلّ مِن العددِ الإجمالي لِسُكانِ الدولة؛ **ب-** أنْ تكون في وَضْعِ غَيْرِ مُسَيْطِرٍ داخلَ الدولة؛ **ج-** أنْ تَجْمَعَ بينها خصائص إثنيّة، لغويّة أو دينيّة مُشتركة؛ **د-** أنْ يكون أفرادُها مُتمتّعين بجنسيّة الدولة[2].

وناقشَتْ اللّجنة ذاتُها في عام **1985**، التقرير المُقدَّم مِن طرف المُقرِّر الخاص "**ديشينز**" ***(Deschenes)*** ، الّذي جاء فيه أنَّ الأقليّة "**مجموعةٌ مِن المواطنين التّابعين لدولةٍ مُعيّنةٍ، والّذين يُشكِّلُون أقليّةً عَدَدِيَةً ويُوجدون في وَضْعِ غَيْرُ مُهَيْمِنٍ داخل دولتِهِم، ويَتَحَلَّوْنَ بصفاتٍ وخصائص إثنيّة أو دينيّة أو لغويّة تختلِفُ عن تلك الّتي يتَّصِفُ بها بَقِيّةُ المواطنين، كما يَجْمَعُهُم شعورٌ بالتّضامُنِ أساسُهُ إرادةُ العَيْشِ المُشتَرَكْ وغايَتُهُ المساواة في القانون وفي الواقِعِ مع أغلبيّة المُواطنين**"[3].

وأمام هذا التشعّب والغُموض في تحديدِ مدلول"**الأقليّة**"، حَاوَلَ الفقه الدولي تحديدَ المعيار أو الضّابِط الّذي يُمكِن الاعتمادُ عليه لتعريفِها، فتَعَدَّدَتْ وتَضَارَبَتْ الاتجاهات والمواقف، وانقَسَمَ الفقه إلى الاتجاهات التّالية:

1. الاتجاه القائم على مِعيار العَدَدْ

يعتبر أنصار هذا الاتّجاه، أنّ مفهوم **الأقليّة** مرتبطٌ بعددِ الأفراد المُنتمين إليها، والّذين تجمعُهُم روابِطَ مُشتركة وتُميّزُهُم عن غيرِهِم داخل المجتمع المُشكِّل للدولة الواحدة على إقليمِها. ويَرَوْنَ أنَّ **الأقليّة** هي"**الجماعة العِرقيّة الأقلَّ عدداً في مجتمعٍ ما**"[4]. كما عرّفها البعض[5]، بأنَّها:"**كلُّ مجموعةٍ بشريّةٍ تعيشُ داخل إقليمِ دولةٍ ما وتتمتَّعُ بخصائص تُميّزها عن غيرِهَا مِن بقيّة السّكان سواء كانت خصائصَ ثقافية أو دينيّة أو لُغويّة أو**

---

[1] راجع:
*F.Capotorti,(**Proposition concernant une définition du terme minorité**),O.N.U., Doc. (E./C.N.**02**/Subj.**01/1979/20**)*,*p.35*.

[2] ويُعَلِّقُ جانبٌ مِن الفقه على التعريف المُقَدَّم أعلاه، على أنّه يستثني مِن نطاق الأقليّة الأجانب المُقيمينَ على إقليم الدولةِ؛ فالعمّال المهاجرين واللّاجئون غَيْرُ المُتمتِّعين بجنسيّةِ الدولة والذّين يعيشُون فيها بصورةٍ مُؤقّتةٍ لا يتمتَّعون بالحقوق ذاتِهَا المُقرّرة لسائرِ المواطنِين. ةَرَدَ ضِمن:
*O.N.U. :(**Droit des minorités :Normes internationales et indications pour leur mise en œuvre**),Nations Unies, New-york / Genève,**2010,(Doc.HR/PUB/10/3)**,p.02*.

[3] راجع:
*J.Deschenes,(**Proposition concernant une définition du terme minorité**),O.N.U.,Doc.(E./C.N.4/Subj.**02/1985/31**)*,*p.29*.

[4] أحمد وهبان، **الصّراعات العرقية واستقرار العالم المعاصر**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،**2001** ، ص.**99** .

[5] خير الدّين عبد اللّطيف، مرجع سابق، ص.**165**.

تاريخيّة أو جنسيّة"[1]. أو أنّها:" **كلُّ جماعةٍ يتقاسَمُ أفرادُهَا روابطَ الأصل أو اللّغة أو الدّين، كما يجب أنْ يشعُرَ هؤلاء عَنْ وَعْيٍ تامٍّ بوَضْعِهم ويتصرَّفُون على أساسِهِ**"[2].

2. الاتجاه القائم على مِعيار الفاعليّة

إذْ يرى أنصارُ هذا المعيار أنَّ الوَضْعَ السّياسي، أو الاجتماعي أو الاقتصادي هو العنصُرُ المُحدِّد لمفهوم الأقليّة، لِتُكَوِّنَ:"**جماعةً عرقيّةً مُستضعَفَةً أو مقهُورَةً أو مَغْلُوبٌ على أمرِهَا بغضِّ النَّظَرِ عن عَدَدِ أفرادِهَا كُثْرَةً كانُوا أَمْ قِلَّةً**"[3].

ومِن ثَمَّ، يُمكِنُ القَوْل أنَّ الفِعْلُ الّذي يَجْعَلُ مِن جماعةٍ مَا داخل المجتمع **أقليّة** هو فِعْلُ السّيطرةِ أو الإقصاء، وهي سيطرةٌ قدْ تكون **سياسية**، مِثل: تقييدُ الحصول على الجنسيّة أو المُواطنة أو تزوير نتائج الانتخابات. وقدْ تكون **اقتصادية**، مِثل: اعتمادُ سياساتٍ وآلياتٍ قانونية تَضْمنُ استمرار المنافع الاقتصادية لصالحِ مجموعةٍ أو جماعةٍ مُعيّنة في مواجهةِ جماعةٍ أُخرى. وقد تَتَّخِذُ الهَيْمَنةُ **منهجاً ثقافياً**؛ شأن سياسة التَذْويبِ الّتي تَسْتَنِدُ على توحيدِ أنظمَةِ التعليم وإشاعَةِ لُغَةٍ واحدةٍ مُشتركةٍ بَيْنَ مُواطِنِي الدولة.

3. الاتجاه القائم على المعيار الذّاتي أو الشّخصي

ينظُرُ أنصارُ هذا الاتجاه للأقليّات، بأنّها **كائنٌ اجتماعيٌ يضُمُّ مجموعةً مِن الأفراد الّذين تربِطُهُم معاً وبجماعاتِهم علاقةٌ دائمةٌ لا عابرةٌ أو مُؤقّتة**. فالأقليّة تكون في الأساس سنداً للعلاقات الدّائمة بيْن الأفراد المُكوِّنين لها[4].

---

[1] راجع:

M^ed .ALMOSA ,Op.cit,.pp.55.

[2] وقد لقيَّ هذا المعيار العديد من الانتقادات الّتي تقوم، أساساً على الحُججِ والأسانيدِ التّالية:

أ. قدْ تشتَمِلُ الدولة الواحدة على مجموعاتٍ أقليّة مُختلفة دون أنْ تُمثِّلَ إحدَاهَا الطَّرَفَ الأَغْلَبَ مِن حيث العَدَد، مِمّا سيؤدِّي عَمَلِياً إلى استحالةِ تحديدِ المجموعة الغالِبَة الّتي تُشكِّلُ أقليّةً في نَظَرِ القانون؛

ب. صعوبةُ التحقُّقِ مِن الإحصائيات المُعْلَنِ عنها؛ فإنْ كان أَمْرُ التحقُّقِ مِن عَدَدِ أقليّةٍ ما في دولةٍ مركزيّة مُوَحدَة مُمكِنٌ ، فإنَّهُ يَصْعُبُ ذلك في الدولة الفدرالية، وهذا لِظُهُورِ الأقليّات داخل الأقليّات.

ج. كما أنّه لَيْسَ بالضّرورةِ أنْ يَحْمِلَ الأشخاص المُنتمين إلى أقليّةٍ واحدةٍ جنسيّةَ الدولة حتّى يَتِمَّ الاعترافُ لَهُم بحقوقِهِم ذات الصِّلة.

راجع:

M^ed .ALMOSA ,Op.cit., pp.56.

[3] ولَمْ يَسْلَمْ **معيار الفاعليّة مِنَ النّقد**؛ ويستدِلُّ هذا الرّأي بالوَضْعِ في **بلجيكا**، أَيْنَ نَجِدُ **الفرانكفونيين** الّذين يُشكِّلُونَ حوالي **40 %** مِن عَدَدِ السّكان، وهُم بذلك في حُكمِ الأقليّة، غير أنَّ التشريعات البلجيكيَة مَنَحَتْهُم امتيازاتٍ جَعَلَتْهُم في وَضْعِ المُهَيْمِنِ على حساب جماعة"**الفلامون**" (***les flamands***). كما أنّ الفدرالية أَعْطَتْ، أيضاً، امتيازاتٍ لجماعةِ **الفلامون**، مِمّا جَعَلَهَا، أيضاً، في وَضْعِ المُهَيْمِنِ إلى جانبِ الأقليّة الفرانكفونيَة، ونَتَجَ عَنْ هذا الوَضْع ما يُسمَّى **بالهَيْمَنَةِ المُشتركة**. وغَدَتْ وِفقاً لهذا الوَضْعِ، الجماعةُ **الهولندِيَة** هي الأقليّة الوحيدة بالمعيار العَدَدِي ومعيار الهَيْمَنَة.

راجع:

M^ed .ALMOSA ,Op.cit., pp.58.

[4] ويعتَبِرُ أنصارُ هذا الاتجاه، أنّ الوِحْدَة الاجتماعية الّتي تربِطُ أفراد الأقليّة هي إذاً ثَمَرَةٌ للتّضامُنِ بيْن هؤلاء الأفراد. و بالرّغم مِن أنَّ هذه الوِحْدَة تتّصِفُ بكونها جُزئِيّة أو قِطاعِيّة بالنّسبة لمجتمعِ الدولة الّتي تعيشُ الأقليّة تحت جناحِهِ؛ إلاّ أنّها لا رَيْبَ، تُمَثِّلُ حقيقةً اجتماعيةً مُستقلّةً نِسْبياً عن حياة الأفراد المُكوِّنين لها.

*A.Fenet, **Le Droit et les Minorités (Analyses et Textes)**,éditions Bruylant, Bruxelles, 1995,p.12.*

4. الاتجاه القائم على المعيار الموضوعي

يشمُل هذا المعيار حمايةً خاصّةً لسائرِ الأقليّات الاجتماعية، السّياسية أو الاقتصادية الموجودة داخل الدولة؛ فمصطلح"**الأقليّات**" يُستخدَمُ عادَةً في القانون الدولي للإشارة إلى المجموعات الّتي تُعَدُّ بذاتِها مختلفةً عن سائرِ السّكان بخصائص مُعيّنة (الثقافة، اللّغة، الدّين، العرق، الأصل القومي أو الإثني...)[1].

ومِن ثمّ، يُميّز أنصارُ هذا الاتجاه بيْن فئاتٍ معيّنة مِن الأقليّات، ويتعلّق الأمرُ بما يلي: أ- الأقليّات الإثنيّة؛ ب- الأقليّات القوميّة؛ جـ- الأقليّات الدّينيّة؛ د- الأقليّات اللّغوية.

صَفْوَةُ القَوْلِ في هذا الخُصُوص، هِيَ أنَّ مفهومَ "**الأقليّة**" يَعْتَمِدُ في المقامِ الأوّلِ على السِّياقِ الخاصِّ بِهِ؛ فالأقليّات جماعاتٌ ذاتَ تَنَوُّعٍ هائلٍ وتعريفُهَا يَخْضَعُ لمعاييرَ جِدُّ مُختلفة ومُتنوِّعة حَسَبَ الحالَةِ مَحَلَّ الدِّراسة، إلّا أنَّ ثمَّة معياراً أساسيّاً مُشتركاً بيْنها جميعاً، أَلَا وهُو خُضُوعُهَا للغَيْرِ.

ووِفْقاً للمعايير المعمُولِ بها في القانون الدولي المُعاصر وفي القوانين الوطنيّة، يُمكِنُ التمييز بَيْنَ ضابِطَيْنِ يَتِمُّ التَعْوِيلُ عليهِمَا في تعريفِ الأقليّة، وهُمَا:**ضابطٌ شخصيٌ** قِوَامُهُ **الاختيارُ الحُرُّ للمعنِي**، المُعَبَّرُ عنهُ بالإعلانِ عن انتمائِهِ لأقليّةٍ مُعيّنةٍ[2]. و**ضابطٌ موضوعي** يستنِدُ إلى الواقِعِ المُجَرّدِ القائِمِ فِعّلاً دون النَّظَرِ إلى إرادةِ الشّخص المَعْنِي.

وخُلاصة القَوْلِ من وِجهةِ نَظَرِ الباحثة فيما يخصُّ السُؤال المطرُوح أعلاه، والمتعلّق بتفسير الصّياغة الّتي استخدَمَها المؤتمرون للتعبيرِ عن **الأقليّات** ضِمن الاتفاقية رقم:**107**؛ حيث تمَّ استخدامُ وصفِ **السّكان الأصليين والسّكان القبليّين وشبه القبليّين** بدلاً مِن استخدامِهِم لمصطلح **الأقليّة**. تكمُنُ حَسَبَ رأيِ الباحثة في أنّ المؤتمرين عام **1957**، ورغبةً منهُم في القضاء على كافّة صُوَرِ ومظاهرِ التمييز في العمل وفي مجالاتِ الحياة المُختلفة بِما في ذلك التمييز العِرقي، قدْ تعمّدُوا استخدامَ عبارة **السّكان الأصليين والقبليين** لِوَصْفِ الجماعات الوطنيّة المُنتمية إلى أقليّاتٍ، وأنَّ موقِفَهُم هذا كان مُوجّهاً ومدروساً بعيداً عن العفويّة. فقدْ كان الهدفُ الّذي ابتغَاهُ هؤلاء مِن وراءِ استخدامِ الصّياغة المذكورة هو الابتعادُ قَدَرَ الإمكانِ عن استخدام مصطلح "**العِرق**" أو ما يمدُّهُ صِلَةً من ألفاظٍ ومَعَانِي، مِثل "**الأقليّات العِرقية**" الّذي يُوحِي بِنَوَايَا ومَعَانِي **عُنصُرِية**، والانصِرافُ أكثرَ نَحْوَ استخدام ألفاظٍ وعباراتٍ أقْرَبَ منها لمصطلَح **الإثنيّة** الّذي يخلُو مِن أيّة معاني **عُنصُرِيَة**، بِما يتوافَقُ آنذاك، مع الفقه والعمل الدوليين[3].

---

[1] يَخرُجُ عن نطاق حماية الأقليّات في القانون الدولي حتّى الوقت الحالي، عَدَدٌ مِنَ الأقليّات الاجتماعية، مِثل: ذوي الاحتياجات الخاصّة مِن المُعوّقين، أو الأقليّات من ذوي المَيْل الجنسي، وبعضُ الأقليّات الاقتصادية (كالعاطِلِين عَنِ العملِ والمُهمّشين بسبَبِ أوضاعِهِم الماليَة السيّئة). وهذا لا يعنِي أنّ القانون الدولي لحقوق الإنسان لا يتضمّن حمايةً لهؤلاء، وإنّما يعنِي أنّه لا يتعامَلُ مَعَهُم بوَصْفِهِم **أقليّات بالمعنى القانوني**.

[2] وَرَدَ هذا المِعيار في عَدَدٍ مِن الصُكوك الدولية مِنْها:المادة **02/ف.02** مِن المعاهدة الإطاريَة لِمجلس أوروبا المتعلّقة بحماية الأقليّات القوميّة(**1994**)، وثيقةُ كوبنهاغن الخاصّة بالبُعْد الإنساني الصّادرة عن مؤتمر الأمْن والتعاون الأوروبي (منظمة الأمن والتعاون الأوروبي حالياً) في عام **1990**.

[3] إنَّ سُوءَ استخدام مصطلح **العرق** لتبريرِ سياساتِ تحسينِ النَّسل والنّوع البشري، وذَبْحُ ملايين البَشر، عَبّأَ العلماء للهُجُومِ على مفهُوم مُصطلح **العرق** بحدِّ ذاتِهِ. وكان في طليعة هؤلاء الأنثربولوجي "**آشلي مونتاغيو**". فقد أَوْصَى "**مونتاغيو**" في كتابِهِ ***(Man ,s Most Dangerous Myth: The Fallacy of race, Colombia University press, New York, 1946)***، باستبدالِ مفهوم "**العرق**" ***(race)*** بمفهوم" **الإثنية**"***(Ethnic)***، ونَصَحَ بأنَّ هذا المفهوم الجديد سَيَفْتَحُ المجالَ لإعادةِ التثقِيفِ فيما يتعلّق بالفُرُوقِ الجماعِيَّة مع إعادةِ تصحِيحِ المواقف العرقِيَة.

فَقَدْ تمَّ اعتماد أحكام الاتفاقية رقم: **107** مَحَلُّ الدراسة، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة ووكالاتِها المُتخصِّصة؛ حيث وَرَدَ التعبيرُ على ذلك بِعِباراتٍ صريحةٍ، كالتّالي:"**إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،...وإذْ يُلاحِظُ أنّ هذه المعايير قدِ وُضِعَتْ بالتعاوُنِ مع الأمم المتحدة، ومنظمة الأغذية والزّراعة التّابعة للأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة، ومنظمة الصحّة العالمية، على مُستوياتٍ مُناسبةٍ كلٌّ في ميدان اختصاصِهِ، وأنَّ مِن المُقتَرَح مُواصلةُ هذا التعاوُن في تعزيز هذه المعايير وضمانِ تطبيقِها**".

وعلى اعتبار أنّ مواقف الفقه والعمل الدولي قدْ أعْرَبَتْ في تلك الفترة عن عَزْمِها في التخلّي عن استعمال مُصطلح "**الأقليّة العرقية**" واستبدالِهِ بمُصطلح "**الأقليّات الإثنيّة**" لِكَوْنِ هذا الأخير بعيداً كلّ البُعدِ عن المعاني الّتي تُوحي **بالعُنصُرية** والتمييز بيْن الأجناس والشّعوب[1]، فقد قرّر المؤتمرون اعتماد صياغةِ "**السّكان الأصليّين والقبليّين**" بدلاً من استخدام عبارة "**الأقليّات العرقية**" ، والتّي تتواءمُ أكثرَ مع لفظِ "**الإثنيّة**"، وفي ذلك مُسايرةٌ للمَسَارِ العامِ للمنظومة الأُمَميّة، والّذي تَكَرَّسَ لاحِقاً في العديدِ مِن الوثائق الصّادرة عن هذه الأخيرة.

فقدْ انصَبَتْ الحماية الدولية إبَّان حِقْبَة عُصبة الأمم على الأقليّات العِرقية، الدّينية واللّغوية. وقَدْ دَأَبَتْ الصُّكوك الدولية وأحكام القوانين الوطنيّة على استخدامِ لَفْظِ "**العِرقيّة**" للدّلالة على الأقليّات كافّةً الّتي لا تتمَيّز فقط بِدَيْنٍ مُختلِفٍ أو بِلُغَةٍ مُغايِرَةٍ لِلُّغَة السّائدة في دَوْلَتِهِم، إلاّ أنّ الأمر لَمْ يَبْقَ على هذه الشّاكِلَة في إطار الأمم المتحدة؛ حيث جرى استبدالُ مصطلح "**الأقليّات العِرقية**" بمصطلح "**الأقليات الإثنيّة**"، وذلك خِلال الأعمال التحضيرية لنصِّ المادة (27) من **العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسّياسية**[2].

وتكملة للنّقاش القائم بشأن ما ورد من أحكامٍ ضمن بنود الاتفاقية رقم: **107**، تعاود الباحثة التفصيل في مَضْمُونها؛ حيث تسمحُ قراءة متأنيّة لأحكام الاتفاقية رقم: **107** أعلاه، مِن التوصُّلِ بالقوْلِ أنَّ هذه الأخيرة تُعدُّ بحقٍّ **اتفاقية المساواة وحَظْرِ التمييز بين العمّال المُنتمين إلى الأقليّات وغيرهِم مِن العمّال**. ومِن جُملة الأحكام الوارِدَة بهذا الخُصُوص، وتستدلُّ الباحثة في تأسيس طرحها هذا بما ورد من أحكامٍ ضمن أجزائها، وتذكر من بينها:

أ. التزامُ الدول الأعضاء بتنمِيَةِ وتنسيقِ إجراءاتٍ بقصَدِ تمكينِ الأشخاص المُنتمين إلى السّكان الأصليّين والقبليّين مِن الاستفادة على قَدَمِ المُساواة مِن الحقوق والفُرَصِ الّتي تكفُلُها القوانين واللّوائح الوطنيّة

= كما أَصْدَرَتْ مجموعةٌ مِن علماء الاجتماع في عام **1952** كتاباً عن منظمة **اليونسكو** بعنوان ***The Statement on Race***، وقد استَفَادَ الكُتّابُ مِن توصِيَاتِ **مونتاغيو** في وجوبِ إسقاطِ مصطلح "**العرق**" واستبدالُهُ بمصطلح" **إثنية**" ، وهو مصطلحٌ يُمَيِّزُ الجماعات عَنْ بعضِهَا البعض على الصّعيدِ الجسدي. وقدْ أشَارَ الكتاب إلى أنَّ "**العرق**" كمُصطلح بيُولُوجي، يُعْطِي انطباعاً أنَّ الفُرُوق في الخصائص الثقافية– شأن الدّين والقوميّة واللّغة والسّلوك– هي فروقٌ فِطْرِيَة وغير قابِلَة للتغيِيرِ. أمَّا مصطلح " **الإثنية**" فيتضمّنُ أنَّ هذه الفُرُوق لَيْسَتْ مورُوثَة، بَلْ مُكتَسَبَة. وتمَّ اعتمادُ مصطلح " **الإثنية**" كمصطلحٍ ملائمٍ للتعبيرِ عمَّا يَعْنِيهِ البشر عندما يتحدثُون عن **العرق**. فبِرَأْيِهِم، لَنْ تتحقَّقَ الجُهود المبذُولَة لإبطالِ استخدام مصطلح **العرق**، إلاّ **إذا امْتَنَعَ البشرُ عن تعريفِ الشُّعوب بالمُصطلحاتِ البيُولُوجِيَة.**

وَرَدَ ضِمن: صخر الحاج حسين، **(نظرة إلى مفهوم العرق، عرق أم إثنية؟)**، مرجع سابق.

[1] المرجع نفسه.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن تفسير نصّ المادة **27** من **العهد الدولي للحقوق المدنية والسّياسية**، راجع:

*F.Ermacora,Op.cit,p.**80**./ J.Deschenes, Op.cit. p.**22**.*

لغيرهِم من السّكان (المادة 02/ف.02.(أ) من الاتفاقية)؛

ب. يَحظُرُ القانون ويُعاقبُ كلّ حالاتِ إجبارِ الأشخاص المُنتمين إلى السّكان الأصليّين والقبليّين على القِيامِ بِخَدَماتٍ شخصيّةٍ سواء أكان بأجر أو بدون أجرٍ (المادة 09 من الاتفاقية)؛

ج. تتَّخِذُ كلُّ دولةٍ عضو تدابير خاصّة لضمانِ الحماية الفعّالة للعمّال من الأشخاص المُنتمين إلى السّكان الأصليّين والقبليّين فيما يتعلّق بالتشغيلِ وشروط الاستخدام(المادة 15/ ف.01 من الاتفاقية)؛

د. وتَبذُلُ كلُّ دولةٍ عضو قُصارى جهودِها لِمَنْعِ التمييز بين العمّال من الأشخاص المُنتمين إلى السّكان الأصليّين والقبليّين وغيرهِم من العمّال فيما يتعلّق بالتوظيف، بالأجر، بالسّلامة والصحّة المهنيتيْن، بالحقوق النقابية وحقِّ عقدِ الاتفاقيات الجماعيّة، وكذا، فُرَصِ التدريب المهنيّ الّتي تتناسبُ مع الاحتياجات الخاصّة لهؤلاء(المادة 15/ ف.01 والمواد من 16 وإلى 18 من الاتفاقية)؛

هـ. توسيع نُظُم الضّمان الاجتماعي لِتشمُل العاملين بأجرٍ مِن بيْن السّكان الأصليّين والقبليّين، وأيضاً، غيرهِم مِن الأشخاص الّذين ينتسبون لأولئك السّكان.

وفضلاً عمّا سَبَقَ، تُشيرُ الباحثة إلى ما ورد من أحكامٍ ضِمن المادة 29 من الاتفاقية ذاتُها، بأنَّهُ:" **لا يَسْتَتْبِع تطبيقَ أحكامِ هذه الاتفاقية المساسُ بالمزايا الممنوحة للسّكان المعنيين عملاً بِغيْرِها مِن الاتفاقيات والتوصيات**".

وهكذا، واستناداً للحُكمِ أعلاه، تُمثِّلُ الأحكام والضّماناتُ الوارِدَة في الاتفاقية رقم:**107** محلُّ الدِّراسة، أحكاماً تكميلية لِسابِقاتِها، على نحوٍ يُجسِّد الإطار القانوني لحماية الأشخاص المُنتمين إلى السّكان الأصليّين والقبليّين في مجال التوظيف والاستخدام مِن الاستغلال والتمييز، ووَضْعِهِم على قَدَمِ المساواة مع غيرهم مِن العمّال في نفس المُنشأة و/أو في نفس النشاط.

واستكمالاً لأحكام الاتفاقية أعلاه، اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل في نفس الدورة أحكام التوصية رقم: **104** ، وقدْ تضمَّن البند **الثالث** مِنها جُملةً مِن التدابيرِ الّتي تهدِفُ إلى حمايةِ الأشخاص المُنتمين إلى السّكان الأصليّين والقبليّين الّذين هُم في وضْعٍ لا يُمَكِّنُهُم مِن التمتُّع بالحماية الّتي يكفُلُها القانون للعمّال عامةً. ومِن هذه التدابير، نذكُر:

- منْح تراخيص لِمُورِّدي العمّال العاملين لِحسابِهِم الخاص والإشراف على أنشِطَتِهِم؛
- تَمْكِين العمّال مِن المحافظة على صِلَتِهِم بجماعاتِهِم الأصليّة والمُشاركة في الأنشطة القبليّة؛
- تقرير معايير صحيّة للعمّال؛
- ضمان أنِ يَفْهَمَ العامِل شروط استِخدامِهِ بِلُغَتِهِ الأصليّة، وأنْ يقبَلَها بِحُرِيّةٍ؛
- ضمان تكيُّف العامِل مِن السّكان الأصليين أو القبليّة مع أساليب العلاقات الصّناعية في المجتمعات الحديثة.

في نهاية المطاف، تشير الباحثة إلى أنّ الاتفاقية رقم: **107** تعدّ من بين أهمّ ما صَدَرَ عن المنظمة الدولية للعمل في مجال إحلال المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام؛ حيث وردت بها من الأحكام، ما يُمَكِّنُ أيّ قارئٍ لأحكامها مِنْ أن يُطلِق عليها وَصْفَ" **اتفاقية المساواة وحَظْرِ التمييز الخاصّة بالعمّال المُنتمين إلى**

السّكان الأصليين والقبليين. فقد صيغت أحكامها على نحوٍ مرنٍ، وحدّد نطاق سسريانها بشكلٍ واسعٍ، ليشمل من النّاحية الشّخصية جميع فئات العمّال المنتمين إلى أقليّات دون تحديدٍ، ويُغطّيَ نطاقها الموضوعي جميع مراحل علاقة العمل وكافّة المزايا والحقوق. فما ميّز هذه الاتفاقية في نظر الباحثة، هو نصّها على إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز بالنّسبة للسّكان المنتمين إلى أقليّات فيما يتعلّق بجميع المزايا الّتي يستفيدُ منها غيرهم من السّكان الآخرين.

وبالمقابل، تعيب الباحثة على أحكام الاتفاقية شيئين اثنين: **الأوّل** أنّ المؤتمرين قد أحسنوا حينما رتّبوا أحكاماً ردعيّة على كلّ شخصٍ يوجّه تمييزاً أو يستغلّ مباشرة أحد الأشخاص المنتمين للسّكان الأصليّين والتبعيّين، غير أنّه لم يرد ضمن أحكامها إشارة إلى طبيعة وأشكال الاجراءات الرّدعية الّتي يمكن توجيهها في هذه الحالات. **والثاني** أنّ الاتفاقية تضمّنت بالنصّ على أنّه تتَّخِذُ كلُّ دولةٍ عضو تدابير خاصّة لضمانِ الحماية الفعّالة للعمّال من الأشخاص المُنتمين إلى السّكان الأصليّين والقبليّين فيما يتعلّق بالتشغيلِ وشروط الاستخدام، وتتساءل الباحثة، **كيف ذلك**؟ دون أن توفّق في إيجاد إجابة ضمن أحكامها أو أحكام التوصية رقم: **104** المكمّلة لها.

الفرع الثاني:
أحكام الاتفاقية رقم:111 لعام 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة

لقدْ كان موضوعُ التفرقة العنصرية مَثَارَ مُناقشاتٍ طويلةٍ وحادّة داخل المنظمة الدولية للعمل منذ عام **1954**، ولَمْ يتحرّك المكتب الدولي للعمل إلّا بتوجيهٍ مِن المجلس الاقتصادي والاجتماعي التّابعِ لهيئة الأمم المتحدة؛ حيث اتَّخَذَ المجلس المذكُورُ في دورتِهِ رقم: **18** في **جوان 1954** قراراً بدَعوَةِ المكتب الدولي للعمل للقيَامِ بدراسةِ موضوع الأداة الدولية الخاصّة بتَحْرِيمِ التفرقة العنصرية في مجال التوظيف والاستخدام على غِرارِ الآلِيَة الدولية الخاصّة بمَنْعِ التمييز أو التفرقة في ميدان التعليم، والّتي كانَتْ **اليونسكو** ***(Unesco)*** أَسْبَقَ الوكالات المُتخصِّصَة في إرسائها.

وبِنَاءًا على هذا القرار، أُدْرِجَ موضوع تحرِيمِ التفرقة العنصرية في جدول أعمال الدورة **الأربعين** للمؤتمر الدولي للعمل المُنعقِدة عام **1957**، وجاءَتْ الاتفاقية كَمَا أقرّها المؤتمر في دورتِهِ التّالية عام **1958**، تحت رقم: **111** بشأن حَظْرِ التمييز في مجال التوظيف والاستخدام، والّتي أُطلِقَ عليها **اتفاقية التفرقة العنصرية.**

وكما سَبقَ بيانُهُ، تُحَدِّدُ الاتفاقية في مادتِهَا **الأولى** المقصُود بالتفرقة، على أنّها تعني أيّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ على أساس الأصل أو اللّون أو الجنس أو الدّين أو الرّأي السّياسي أو النشأة القوميّة أو الأصل الاجتماعي، يكُونُ مِن شأنِهِ إلغاءُ أو الإخلالُ بتكافؤ الفُرَصْ أو المُعاملة في العمالة أو المِهن. كما تعنِي أيّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ آخَرَ يكُونُ مِن شأنِهِ إلغاء أو الإخلال بالمساواة في المُعاملة أو بتكافؤ الفرص في العمالة أو المِهن يرتَئِيهِ العُضو المختَصّ بَعْدَ التشاور مع المنظمات المُمثِّلة لأرباب الأعمال والعمّال، إنْ وُجِدَتْ، وغيرِها مِن الهيئات المُختصّة.

وقَدْ أشَارَتْ الفقرة **02** مِن المادة **الأولى**، أعلاه، إلى أنَّهُ لا يُعتَبَرُ تفرقةً أيّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ يَسْتَنِدُ إلى المُتطلّباتِ الوظيفِيّة.

ويُستفادُ مِن نصِّ المادة، أعلاه، أنّه يُحظَرُ إقامةُ أيّ تمييزٍ من شأنِهِ حرمانُ شخصٍ مِن الاستفادة مِن فُرصَةَ الحُصُول على منصِبِ عملٍ أو الاستفادة من فُرصِ التدريب والتلمذة المِهَنِيّة، أو إقصاؤهُ مِن الاستفادة من مزايا علاقة العمل بالمساواة مع غيره من الأشخاص، استناداً لتمايُزِهِ في الأصْلِ أو العِرق أو اللّون أو الدّين أو النشأة القوْميَة أو الأصل الاجتماعي.

والجديرُ بالتنويهِ إليه في هذا المقام، أنّ المؤتمرون على مستوى المنظمة الدولية للعمل لمْ يسْتَخدِموا لَفظَ الأقليّة مُطلقاً، كما أنّهُم لَمْ يُوَحِّدُوا معايير التمييز الّتي قدْ يتَعَرّض لها الأشخاص المُنتمين إلى أقليّاتٍ في مِعيارٍ واحدٍ، بلْ فضَّلوا اعتِماد أسلوب التِّعداد؛ حيث عُدِّدَتْ معايير العِرق، الدّين، الأصْل والمنشَأْ القَوْمِي ضِمن نطاق التمييز المحظُور، كلٌّ على حِدى، مع أنّ مُمارسةَ أيّ مِن صُوَر التمييز هذه اتجاه شخصٍ أو جماعةٍ مُعيّنة إنَّما يُمثِّلُ في الحقيقة تمييزاً على أساس **إثني**، ويدخُلُ في إطار التمييز المُوجّه ضدّ الأقليّات في مفهومِهَا الواسع- عِرقية، دينية، وقوْمِيَة.

وتجدُرُ الإشارة أيضاً، إلى أنَّ نصّ المادة أعلاه، لمْ يَشْمُل معيار" اللّغة" كأساس للتمييز المحظُور، مَعَ أنّ هذا الأخير يُمثِّلُ في الواقعِ أحَدَ أهمّ مظاهر وصُوَر التمييز المُوجّه ضدّ الأشخاص والأقليّات بدَليلِ تصنيف كلٌّ مِن الفقه والعمل الدوليان لِما يُطلَقُ عليها "بالأقليّات اللّغوية". غَيْرَ أنّ صِياغة المادة ذاتُها، تسْمَحُ للدول الأعضاء بإضافة أيّ معيارٍ إلى القائمة المُحدّدة ، وذلك بحسَب المُقتضيات والأوضاع الوطنيّة.

والمأخوذُ بحسَبِ رأينا، على التّعدادِ الوارِدِ ضِمن المادة **الأولى** أعلاه، غيَابَ تعريفِ دقيقٍ للمُصطلحات وتحديدٍ للمفاهيمِ؛ حيث أَثَارَ التِعْدَادُ الوارِدُ بنصِّ المادة **الأولى** أعلاه، رُدُودَ فِعْلِ العديد مِن الدول، وفي ذلك طُرِحَتْ أسئلةٌ عديدةٌ حَوْلَ المقصُودِ بالتمييز على أساس الأصل و التمييز على أساس الأصل الاجتماعي، ويَظْهَرُ ذلك بالخصُوص، في الدول الّتي تشتَمِلُ على عدّة طوائف اجتماعية تَحْمِلُ ذات الجنسيّة.

ومِنْـهُ، كان لا بُدَّ مِن إيرادُ أحكامٍ عامـةٍ تحت عنوان:" التعاريف والنطاق"، مِن خِلالها يتِمُّ تحديد المُصطلحات على نحوٍ دقيقٍ، وكذا، تحديدُ نطاقِ سَرَيَان أحكام الاتفاقية مِن النّاحيتيْن الشّخصيّة والموضوعيّة على حدّ السّواء.

كما كان مِنَ الأجْدَرِ صياغةُ أحكامِ المادة **الأولى** بصيغَةٍ سِلبِيَةٍ ولكنَّها أكثر فعاليّة مِنْ وِجْهَةِ نَظرنَا، تأتِي على النّحْوِ التّالي: أيّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ مَهْمًا كان نَوْعُهُ، أساسُهُ أو دوافِعُهُ، يَكُونُ مِن شأنِهِ إلغاء أو الإخلال بتكافؤ الفُرص أو المُعاملة...[1]

---

[1] وَصَفَ جانبٌ مِن الفقه الاتفاقية رقم:**111**، بالقوْل:" **وجاءتْ الاتفاقية كما أقرّها مؤتمر العمل الدولي في دورتِـهِ التالية عام 1958 وثيقةً ضعيفةً تقتَصِرُ على مُجرّد تعريفاتِ ومبادئ عامة سَبَقَ تضمينُهَا مِن قَبْلُ في وثائق دولية أكثر أهميّة مِثْل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وميثاق فيلاديلفيا...ولَمْ تَكُنْ هذه المبادئ لِتَحْتاجَ إلى إعادة توكيد في قالِب اتفاقية عمل دولية يَغْلُبُ عليها الإجمالُ دون التفصيل...فهذه الاتفاقية وإنْ كانت قدْ أزمَتْ الدول المُصدِّقة عليها بِرسمِ وتنفيذِ سياسةً قوميّةً لتحريم التفرقة العنصريّة في أسرعِ وقتٍ، إلاّ أنَّها لَمْ تُحدِّد الخُطُوط أو المُقوِّمات الرئيسيّة لهذه السّياسة، كما لمْ تُقْدِم على اشتراط الضّمانات الكفيلة بتنفيذِها، والتزامُ الدولة المُصدِّقة على الاتفاقية لا يتعدّى مُجرّد إعلان واتباع سياسة قوميّة تُحقِّق المساواة في المُعاملة**

وفضلاً عمّا سَبَقْ، عَلَّقَ الفقه على صِياغةِ المادة **الثانية** من الاتفاقية[1]؛ وبالخصُوص فيما يتعلّق باستخدام عبارة "**بالتناسُب مع الظّروف والعادات القوميّة**"؛ حيث أُسِّس التعليق كالتّالي[2]:" **ولَقَدْ أَقْحَمَ هذا التحفُظ الخاصّ بالتناسُب مع الظُّروف والعادات القوميّة لإضعافِ المادة وذلك تَحْتَ ضَغطِ ذلك الفريق مِن الدول الغربيّة الّي يُمارس سياساتِ التفرقة العنصرية...كما يُلاحظُ أنَّ هذه العبارة الّتي صِيغَتْ فيها المادة الثانية من الاتفاقية جاءتْ أَضْعَفَ مِنْ أنْ تَفِيَ بالغرض، فهي لمْ تُحدِّد وقتاً مُعيّناً تُلغى خِلالهُ سياسة التفرقة كما حُدِّدَ مِثل هذا الوقْتِ في الاتفاقية رقم: 104 الخاصّة بإلغاءِ العقُوباتِ الجزائيّة على الإخلالِ بعقد العمل.**

وممّا هو جديرٌ بالذِّكرِ ، أنّ إضعاف الاتفاقية رقم: 111 على هذا النّحوِ إنَّما جاء نتيجةَ مُناوَرَةِ حلٍّ وَسَط قامتْ بها بعضُ الدول شبه المُحايدة لِصالِح الدول الاستعمارِيَة الغربية؛ حيث قَضى هذا الحلُّ الوَسَط بِنَقْلِ جميعِ المواد التفصيليَة الخاصّة بِمُقَوِماتِ السّياسة المُقتَرَحَة إلغاء التفرقة العُنصُريّة إلى توصيةٍ مُكمِّلةٍ. وتَرَتَّبَ على هذا النّقل أو الإزاحَة –بِعِبارةٍ أَصَحّ– افتقار الاتفاقية إلى الكثيرِ مِن المبادئ الأساسيّة الّتي كانت وارِدةً في مشروعِها الأصلي والّتي فَقَدَ المشروعُ الكثيرَ مِن قيمتِهِ وفاعليَتِهِ نتيجةً لِحذفِها"[3].

لِهذا و عَمَلًا على تدارُكِ هذا النُّقْصِ أقَّرَ المؤتمر الدولي للعمل في دورة انعقادِهِ الـ: **44** لعام **1960** قراراً خاصًّا **بالتفرقة العنصرية**، نَوَّهَ بِضَرُورة وُجُود أداة لَرَصْدِ ومُتابَعَةِ سياسات وتدابير التفرقة العنصرية. ودَعَا مجلس إدارة المكتب الدولي للعمل إلى توجيهِ عنايَةٍ خاصّةٍ وعادِلَةٍ إلى التقارير السنويّة الخاصّة بتطبيق أحكام الاتفاقية رقم: **111** طِبقاً لأحكامِ المادة **19** من دستور المنظمة[4]. وهذه التقارير – كما هو معرُوفٌ– إجراءٌ عادي يُتَّبَعُ بالنِّسبة لِكلِّ اتفاقيةٍ دوليةٍ للعمل، ومَا كان إعدادُها يَحتاجُ إلى قرارٍ خاصٍّ مِن المؤتمر، ولا يُمكِن أنْ تُغنِيَ بأيّ حالٍ عن الأداة الدولية المُقترحة لِعِلاجِ موضوعٍ كهذا بالِغَ الحساسيَة والخطورة[5].

=وفي الفُرص فيما يختَصُّ بالتوظيف أو المهنة بالطُّرُق الّتي تتناسَبُ مع الظُّروف والعادات القوميّة، ويكون القَصْدُ مِن هذه السّياسة مُلافاة وإزالة أيِّ تفلاقةٍ في هذا الشّأن". جمال الدين شاهين، مرجع سابق، ص.**231**.

[1] وَرَدَ في نصِّ المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم: **111** لعام **1958** بشأن **التمييز في التوظيف والاستخدام**، ما يلي:" **تَتَعَهَّدُ كلُّ دولةٍ عُضو تسري عليها هذه الاتفاقية بما يلي–بِنَهْجٍ تَنَاسُبِ الظُّروف والمُمارسات الوطنيّة**–...".

[2] جمال الدين شاهين، مرجع سابق، ص.**229**.

[3] وفي المعنى ذاتِهِ، وَرَدَ التعليقُ على نصِّ المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم:**111**، كالتّالي:

"Each member of the international Labour Organisation for which the discrimination (Employment and Occupation) Convention is in force undertakes to declare and persue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

This is the basic obligation resulting from ratification and it calls for three comments: the obligation, in this general form, is not an obligation to achieve but an obligation to declare and pursue a national policy designed to promote; the obligation is to be discharged 'by methods appropriate to national conditions and practice'; and the objective is defined in terms which imply that it is likely to be attained progressively rather than immediately». *in: C.Wilfred Jenks & LL.D.Cantab,* **Human Rights and International Labour,** *Standards,Stevens & Sons Limited, London,* ***1960****, pp.75-76.*

[4] للمزيد من التفاصيل، راجع:

A.Alcock, ***History of the international labour organization****, edition M*[ac]*Millan,Londres,* ***1971****, pp.63-68.*

[5] على الرّغم مِن أنّ رَغْبَةَ المؤتمر كانت واضِحَةً وصريحةً بشأن إنشاء أداةٍ دولية خاصّة بالتفرقة العنصرية، على نَمَطِ الأداتين الخاصَتَيْن بالسّخرة والحريّة النقابية، إلّا أنَّ مجلس الإدارة باعتبارِهِ صاحب السّلطان والقرار، لَمْ يَتَوَرَعْ عن تجاهُلِ هذه الرّغبة مُتَّخِذاً بذلك حلاًّ وَسَطاً لِصالِحِ الدول الاستعمارِيَة الّتي تحتَفِظُ بإمكانيّاتِ السّيطرة على اتجاهاتِ المجلس، وتَحْرُصُ كلَّ الحِرْصِ على تجاوُزِ المكتب الدولي للعمل لِسُلطات المؤتمر وعلى الانتقاص مِن سِيَادَتِهِ. للمزيد من التفاصيل بشأن مواقف الدول الغربية، وبالخصوص الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا وكندا ، راجع:

ولذلك، وفي شهر **جويلية** من عام **1961** ، اتَّخَذَ المؤتمر قرارَهُ التّاريخي في دورتِهِ الـ: 45 ، والّذي نَدَّدَ فيه بسياسة التفرقة العنصرية الّتي تُمارِسُها **جمهورية جنوب أفريقيا** مُعْلِنًا أنَّ استمرارَ عُضويةَ مِثْلِ هذه الدولة في المنظمة الدولية للعمل لَمْ يَعُدْ يتَّفِقُ مع أهدافِ المنظمة، وداعياً مجلس الإدارة إلى نَصْحُ **حكومة جنوب أفريقيا** بالانسحابِ من الهيئة إلى أنْ يَحِينَ الوَقْتُ الّذي تَعْدِلُ فيهِ عَنْ هذه السّياسة المُنافِيَة للكرَامَة الإنسانية والعَدَالة الاجتماعية.

وعِندما نَظَرَ مجلس الإدارة في هذا القرار ضِمن القرار، قرَّرَ في دورة انعقادِهِ رقم:**150** المُنعقِدة في **نوفمبر 1961** تكليفَ المدير العام للمكتب الدولي للعمل بإبلاغ ذلك القرار إلى حكومة جنوب أفريقيا. وأدّى التَسْويفُ والإهمَالُ الّذي لَقَاهُ هذا القرار مِنْ قِبَلِ حكومة جنوب أفريقيا إلى انسحابِ **الدول الإفريقية** و**العربية** مِن المؤتمر الدولي للعمل في دورته الـ: **47** لسنة **1963** احتجاجاً على إعطاءِ الكلِمَة لمندوبِ **حكومة جنوب أفريقيا**[1]. الأمر الّذي أدَّى إلى إصدارِ **قرارٍ أَوَّلٍ** بِحِرمانِ حكومة جنوب أفريقيا مِن عنصرية جميع اللّجان والاجتماعات الّتي يُشكِّلُها مجلس الإدارة، وقرارٍ ثانٍ يَقْضِي بأنْ يَنظُر مجلس الإدارة على وَجْهِ الاستعجال في دورتِهِ التّالية أيَّةَ تعديلاتٍ في الدستور أو لائحة النِّظام الأساسي أو أيّ إجراءٍ آخر يدخُلُ ضِمن اختصاص المنظمة الدولية للعمل، مِمّا تقتضيه الضّرورة لِبُلُوغِ أهداف قرار **1961** بشأن إنهاء عضوية حكومة جنوب إفريقيا، وذلك بُغية إدراج هذه التعديلات في الدورة التّالية (رقم:**48**) للمؤتمر الدولي للعمل[2].

كما قرَّرَ المجلس، أيضاً، إيفادَ المدير العام– مصحُوباً بِوَفْدٍ ثلاثي مِن أعضاء المجلس– للتشاوِرِ مع الأمين العام للأمم المتحدة بشأن الجوانب السّياسية والدستورية لِعُضوِية حكومة جنوب أفريقيا في المنظمة الدولية للعمل على وجهٍ خاصٍ، وفي الأمم المتحدة ووكالاتِها المُتخصِّصة، عموماً[3].

وفيما عَدَى ذلك، لَمْ يتَّخِذ المجلس أيّةَ خُطُواتٍ ذات أهميّةٍ جِديّةٍ خلال هذه الدورة، الأمر الّذي دَفَعَ بِوُزراءِ العمل الإفريقيين المُجتمعين بمؤتمر **القاهرة** في الفترة ما بين **10** و **12** ديسمبر من سنة **1963** إلى خَوْضِ المعركة لِحَسْمِ موضوع عضوية اتحاد جنوب أفريقيا مُهدِّدِين، صراحةً، بانسحاب الدول الإفريقية نهائيّاً مِن عُضوية المنظمة إذا لَمْ تُوفَّق في إقصاءِ جنوب أفريقيا مِنها.

وَضَعَتْ قرارات مؤتمر وزراء العمل الإفريقيين مجلس الإدارة ولجنة الثلاثية الفرعيّة في مَوْضِعِ حَرَجٍ لا يُفْسِحُ مَجَالاً للتسويفِ أو التلاعُبِ بَلْ يستوجِبُ الإقدام على مواجهةِ المُشكلة وحلِّها. فانعَقَدَتْ اللّجنة الثلاثية

= *A.Alcock, Op.cit., p.64.*

[1] ولمْ يتَّسِع الوقت للمدير العام للمكتب الدولي للعمل لتنفيذِ هذا التّكليفِ إلاّ في تاريخ: **18 جانفي 1962**، ولمْ تُعِرْ حكومة جنوب أفريقيا في الرَدِّ، بلْ بَعَثَتْ بِخِطابٍ إلى المدير العام في **24 مارس 1962** تطعَنُ فيه بعدَمِ دستورية قرار المؤتمر وتُعلِنُ مُتَحدِّيَةً أنَّها تتجاهلُهُ ولنْ تُعير الموضوع بَعْدَ ذلك أيَّ اعتبارٍ.

كما أنَّ المدير العام، وعلى خلافِ ما هو معمولٌ به خلال كلّ دورةٍ مِن دوراتِ مجلس الإدارة، لَمْ يُضَمِّن ردّ حكومة جنوب أفريقيا مِن الأهميّة بحيث يُضَمِّنُهُ في تقريرِهِ للدوراتِ اللّاحِقة، ولمْ يُكلِّف مجلس الإدارة نفسهُ عناء توجيه السّؤال للمدير العام عمّا إذا كان قدْ تلقَّى مثلَ هذا الردّ. راجع:

Ibid., p.66.

[2] راجع:

Ibid., pp..67-66.

[3] وبِحلول تاريخ **25** جويليه **1963** ، عُقِدَتْ مُشاوراتٌ بين الوفد المُمثِّل للمنظمة الدولية للعمل والأمين العام للأمم المتحدة بنيويورك، أَسْفَرَ على نتائج سلبيّة لمْ تتعدى مُجرّد التنويه بوجوب الحِرص على تجَنُّب اتِّخاذ أيٍّ مِن الوكالات المُتخصّصة لموقفٍ منفردٍ أو مُعارضٍ. راجع:

Ibid., p.70.

الفرعيّة خِلال المُدّة من **14** و إلى **20** جانفي **1964**[1]، وأَثْمَرَتْ المُناقشات عن عِدّة توصياتٍ واقتراحاتٍ[2]، ولَعَلّ أهمّها المشرُوع المُقدَّم بشأن تعديلِ الدستور بإضافَةِ نصٍّ جديدٍ يُمكِنُ الاستنادُ إليه لإقصاءِ **جنوب إفريقيا** مِن عُضوية المنظمة، ووَرَدَتْ صياغتُهُ على النَّحوِ التّالي: "**يجوزُ للمؤتمر العام لهيئة العمل الدولية في أيّةِ دورةٍ يُدْرَجُ في جدول أعمالِهَا هذا الموضوع، أنْ يُوقِفَ عن الاشتراكِ في أعمالِ مؤتمر العمل الدولي أيَّ دولةٍ عضو في هيئة العمل الدولية تكونُ الأمم المتحدة قدْ أَمْضَتْهَا بأنَّها تُمارِسُ بإصرارٍ وبصورةٍ صارخَةٍ سياسة التفرقة العنصرية كسياسةً مُعْلَنَةً في تشريعاتِهَا، وذلك بأغلبية ثلثي (3/2) أصوات المندوبين الحكوميين أثناء التصويت... ويشْرَطِ ألّا يَتَرَتَّبَ على هذا الموقف إعفاءُ الدولة العضو مِن التزاماتِهَا بالتّطبيق لأحكامِ الدستور والاتفاقيات الّتي أَبْرَمَتْهَا ... يَسْتَمِرُ هذا الوَقْف إلى أنْ يُقرِّرَ المؤتمر بناءاً على اقتراحِ مجلس الإدارة بأغلبية ثلثي (3/2) الأصوات الخاصّة بالمندوبين الحاضرين في الدورة بما فيهم ثلثي (3/2) المندوبين الحكوميين الموجودين أثناء التصويت أَن الدولة المذكورة قَدْ غَيَّرَتْ سياستَهَا**"[3].

نُوقِشَتْ هذه التوصيات في المجلس خِلال دورة انعقادِهِ الأخيرة في فيفري **1964** ، وبالرّغم مِن الاعتراضات الصّادرة مِن حكومة جنوب إفريقيا، إلّا أنَّ نتيجةَ التصويتِ جاءت على عَكْسِ مواقف الدول الاستعمارية؛ حيث أقرَّ المجلس توصياتَ اللّجنة بأغلبية **32** صوتاً ضدّ **14** صوتاً، وامْتَنَعَ عُضْوَانِ عن التصويت، ولَوْلَا تصويتُ العمّال **بالإجماع** في صالِحِ هذه التوصيات لَمَا قُدِّرَ لها هذا النّجاح المُؤكَّد ولَتَعَرَّضَتْ للسُّقُوط. وانْتَهَتْ بذلك عُضوية جمهورية جنوب إفريقيا رسمياً بتاريخ **11** مارس سنة **1966**[4].

وإذا كانَتْ الجُهُود الّتي سَعَتْ لها المنظمة الدولية للعمل منذُ صدورِ قرار عام **1961** – وفي الدورة الـ: **42** للمؤتمر الدولي للعمل في جوان **1964**– قَدْ أَسْفَرَتْ عن انسحابِ حكومة جنوب أفريقيا مِن المنظمة، فإنَّ هذا الانسحاب لمْ يكُنْ الغَرَضَ النِّهائي، ومِن ثمَّ، لا يُمكِن أنْ يُوقَفَ استمرارُ هذا المسار إلى أنْ يَتِمَّ نهائياً تَصْفِيَةُ سياسة التفرقة العنصرية.

---

[1] اجتمعت اللّجنة الفرعيّة لمجلس الإدارة في التاريخ المحدّد أعلاه، وكانت هذه اللّجنة تضُمُّ في عضويتها من الإفريقيين السيّد "**ولسون**" عن حكومة **ليبيريا**، السيّد"**محمد علي رفعت**" عن **الجمهورية العربية المتحدة** (جمهورية مصر العربية حالياً)، السيّد "**ابن عزّ الدّين**" عن **تونس**، وقدْ ترأسّ اللّجنة المذكورة السيّد "**أوكسنس**" مندوب **النرويج**.

كما حَضَرَ عن الدول الأخرى، عن **الحكومات**، السيّد "**بوريسوف**" ممثِّل الاتحاد السوفياتي سابقاً، السيّد "**ويفر**" ممثِّل **الولايات المتحدة الأمريكية**، الأستاذ "**زمان**" مندوب **الهند**. وحَضَرَ عن **أرباب العمل**، السيّد "**تورم**"، السيّد "**إيرين**" والسيّد "**فالين**". كما حَضَرَ عن **العمّال**، السيّد "**كابلانسكي**"، السيّد "**يونيولت**" والسيّد "**موري**". وسَمَحَتْ الّجنة بحُضُور السيّد "**عمر ديارا**" وزير العمال لدولة **مالي** بناءاً على طَلَبِهِ وبتفويضٍ من مؤتمر وزراء العمل الافريقيون.

A.Alcock, Op.cit.,p.74.

[2] لقدْ تضمّن جدولُ أعمالِ اللّجنة الفرعيّة عدّة بنودٍ يَتِمُّ مُناقشَتُها خلال الدورةِ القادمة للمؤتمر، وهي التوصية بالنّظر على وَجْهِ الاستعجال في أيّ طَعْنٍ يَقَدَّمُ ضِدَّ أوراق اعتماد وَفْدَ جنوب أفريقيا، واقتراحُ برنامجٍ شامِلٍ للقضاء على التفرقة العنصرية يتضمّن إنشاء لجنةٍ دائمةٍ للتفرقة العنصرية أُسْوَةً بِلُجنةِ الحريّة النقابية ولُجنة العمل الجبري والسّخرة، وأخيراً، اقتراحُ التعديل الواجب إدخالهِ على دستور المنظمة لإتاحَة إقصاء أو وَقْف جنوب أفريقيا من عضوية المنظمة.

Ibid.,pp..74-75.

[3] جمال الدين شاهين، مرجع سابق، ص.**233**.

[4] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*N. Valticos ,**Droit international du travail**, Op cit, p. 291.*

ومِنْهُ، قرّر المؤتمر العام للمنظمة في نفس الدورة (جوان **1964**) –بالإجماعِ– إعلاناً خاصّاً بسياسةِ التفرقة العنصرية في جمهورية جنوب إفريقيا، لَمْ يَقِفْ عِنْدَ حدِّ الاستنكارِ بَلْ تضمَّنَ برنامجاً مُحدَّداً للقضاءِ على التفرقة العنصرية في تلك الدولة.

وقَدْ دَعاَ المؤتمر هذه الحكومة إلى أنْ تتخلَّى فوراً عن سياستِهَا للتفرقة العنصرية، وأنْ تُبطِلَ جميع الإجراءات التشريعية والإدارية... وغيرِهَا مِن الإجراءات الّتي تُعَدُّ انتهاكاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز ولكرامة الإنسان، وإنكاراً مباشراً للحقوقِ الطّبيعية لشعُوبِ أفريقيا ولحريّاتِها، وأنْ تَضَعَ إجراءات مُتابعة دورية لسياسةٍ قائمةٍ على تكافؤ الفرص والمُعاملة في الاستخدام والمهنة بيْنَ الجميع بِغَضِّ النَّظَرِ عن الانتماء الإثني.

وعليها، كذلك، أنْ تُبْطَلَ– دون استثناءٍ– جميعَ الأحكامِ القاضِيَة بحَجْزِ المِهَنِ لعَنْصَرٍ مُعيّنٍ أو تلك الّتي تَفْرِضُ تمييزاً على أساس العرق فيما يخُصُّ بالالتحاق بالتدريب المهني أو الاستخدام، وكذا، جميعُ التشريعات الّتي تَقْضِي بتوقيعِ عقوباتٍ جنائيةٍ على فَسْخِ عَقْدِ العمل، والّتي تُجِيزُ استئجارَ المَسَاجِينِ للعمل في الزّراعة أو في الصّناعة وأيّة صورةٍ غير مُباشرةٍ أو مباشرةٍ للجَبْرِ على العمل. كما تلتزِمُ أيضاً، بإلغاء التفرقة القانونية على أساس العرق فيما يتعلّق بحق التنظيم النقابي والمُفاوضة الجماعية والأحكامِ المانِعَةِ و المُقيِّدَة المفرُوضَة على النقابات المُختلِطَة الّتي تَضُمُّ أشخاصاً ينتمُونَ لأكثرِ مِن عُنصرٍ واحدٍ[1].

ودَعَا المؤتمر مجلس إدارة المكتب الدولي للعمل إلى مُمارسة سلطتِهِ الدستورية بالتطبيق لأحكام الفقرتين **05 (هـ)** و**06(د)** مِن المادة **19** من دستور المنظمة في دعوةِ حكومة جنوب أفريقيا إلى أنْ تُقدِّمَ تقريراً سنويّاً عن الوَضْعِ قانوناً وعملاً فيما يَخْتَصُ بالمسائل المتَّصِلَة بكلٍّ مِن **اتفاقية عمل السّخرة** لسنة **1930**، و**اتفاقية إلغاء العقوبات الجنائيّة للعمّال الوطنيّين** لسنة **1955**، و**اتفاقية إلغاء عمل السّخرة** لعام **1957**، و**اتفاقيتي الحريّة النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعيّة** لسنتي **1948 و 1949**، على التّوالي، و**اتفاقية تحريم التفرقة العنصرية** لسنة **1958**.

وقَرَّرَ المؤتمر، أيضاً، أنْ يُقدِّمَ إليه المدير العام في كلِّ سنةٍ تقريراً يُلَخِصُّ فيه ما جاء بالتقارير المذكُورة، وذلك بالتّطبيق لأحكام المادة **23** من دستور المنظمة. كما يقُومَ المدير العام علاوَةً على ذلك، بمُتابعةِ المَوْقِفِ في جنوب أفريقيا فيما يتعلّق بشؤون العمل والعمّال، ويُقَدِّمَ إلى المؤتمر تقريراً سنويّاً خاصّاً حَوْلَ مراحِلِ وإجراءاتِ تطبيقِ التّصريح والبرنامَج المُرفَقِ بِهِ، يُضَمِّنُهُ أيَّةَ توصياتٍ ضرُوريّة بشأنِ مَا قَدْ يتعيّنُ اتخاذُهُ مِنْ إجراءاتٍ لإنهاءِ سياسةِ التفرقة العنصرية.

ويُرَكِّزُ برنامجُ العمل المُرفَقِ بتصريحِ المؤتمر الاهتمام على ثلاث مجالاتٍ أساسيّة، وهي:

- تكافُؤ الفُرَص بالنِّسبة للقَبُولِ في العمل والتدريب؛
- التحرُّر مِن عَمَلِ السُّخرة؛
- الحريّة النقابية وحق التنظيم النقابي.

ويتّضح للباحثة من خلال ما عُرض من نقاشات وأحكام، أنّ القضاء على التمييز العنصري في أماكن

---

[1] راجع:

N. Valticos ,Op.cit., p.301./A.Alcock, Op.cit., pp.78-79.

العمل شكّل محور اهتمام المنظمة الدولية للعمل خلال فترة الستينيات من القرن الماضي، وأسفر ذلك عن تبنّي أدوات دولية تعني بحظر التمييز وإحلال المساوة. وترجم المبدأ بصيغ وعبارات مختلفة، تارةً صريحة وتارةً أخرى ضمنيّة، ضمن النصوص والأحكام الصّادرة عن المنظمة خلال السنوات الّلاحقة، وشكّلت بذلك، وعلى حدّ وصف الباحثة، الاتفاية رقم: **111** للعام **1958**، **الوثيقة الأم** التي كرّست المبدأ العام الّذي يسري على كافّة الأشخاص وفي سائر قطاعات النّشاط المهنيّ، تاركة التفصيل فيه بالنسبة لكلّ فئة على حدى، وبالنسبة لكلّ مجال من المجالات لاتفاقيات وتوصيات لاحقة.

ولن تعاود الباحثة التذكير بما قيل بشأن صياغة أحكام الاتفاقية، وهي تُحيل في ذلك، لما سبق قوله ضمن الفصل التمهيدي من هذه الدراسة.

الفرع الثالث:

أحكام الاتفاقية رقم:169 لعام 1989 بشأن السّكان الأصليّين والقبليّين

صَدَرَتْ **الاتفاقية رقم:169 لعام 1989**[1]، لِتمثّل الوثيقة الوحيدة المُطَبَّقَة المُلزِمَة قانونياً بشأن حماية حقوق هذه الفئة مِن العمّال حتّى الآن. وتُعَدُّ هذه الاتفاقية القائِمَة على المفاهيم الأساسيّة للتشاوُرِ والمُشارَكَةِ وثيقةً شاملةً تُغَطِّي مجموعةً مِن القضَايَا المُتَّصِلَة بالسّكان الأصليّين والقبليّين، بِمَا في ذلك الحق في مِلكية الأراضي، وإمكانِيّة الحُصُول على الموارِدِ الطبيعيّة، والتمتُّعِ بالرِّعاية الصِحيّة، والتعليم، والتدريب المهنيّ، وشُروطِ وعلاقات العمل عَبْرَ الحُدُود[2].

وقدْ اعتُمِدَتْ الاتفاقية مَحَلّ الدّراسة على أساس أحكام **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسّياسية**، والصّكوك الدولية المتعلّقة بحظِ التمييز، عموماً[3]. وحُدِّد الهدف مِن اعتِمادِها في إلغاء الاتجاه الإدماجي للمعايير الدولية للعمل السّابقة[4].

وتعلّق الباحثة بشأن صياغة الاتفاقية رقم: **169**، وتعتبر أنّ **النطاق الشّخصي** لسريانِها قد حُدِّدَ على نحوٍ واسعٍ يشمُل كلٌّ مِن **الشّعوب القبليّة والأصليّة المُنتمِيَة لإقليمِ دولةٍ مُستقلّةٍ**[5]. وتُعدّد من مزاياها، أنّه، تتحُمّل

---

[1] الاتفاقية رقم:**169** لعام **1989** بشأن **السّكان الأصليّين والقبليّين في البلدان المُستقلّة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**76**، المُنعقِدة بتاريخ: **27** جوان **1989**.

[2] يُبرِّرُ الأستاذ "**سارفي**"***(Servais)*** **الطّابع الشُمولي** للاتفاقية رقم: **169**؛ حيث شمِلَتْ تَغْطِيَةً لكافّة مجالاتِ الحياة والحقوق دُونَ التّركيز على التوظيف والاستخدام بحدِّ ذاتِهِ، حينما ذَكَرَ:

« Comme le montre l'appellation même de cette catégorie de personne, les normes sur les peuples indigènes et tribaux dépassent le cadre du travail pour se préoccuper d'un problème général de développement. D'où une coordination particulièrement étroite avec l'organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées ». *in : J.M.Servais,* ***Normes internationales du travail,*** *Op.cit.p.**221**.*

[3] وَرَدَ بَيَانُ ذلك ضِمْنَ الفقرة **الأولى** من ديباجة الاتفاقية رقم:**169** لعام **1989** بشأن **السّكان الأصليّين والقبليّين في البلدان المُستقلّة**، أعلاه.

[4] وَرَدَ بَيَانُ ذلك ضِمْنَ الفقرة **الثانية** من ديباجة الاتفاقية رقم:**169** لعام **1989** بشأن **السّكان الأصليّين والقبليّين في البلدان المُستقلّة**، أعلاه.

[5] عرَّفَتْ الاتفاقية رقم: **169**، المقصود "**بالشُّعوب القبليّة**"، كالتّالي:" ...**الّتي تُميِّزُها أوضاعُها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية عن القطاعات الأُخرى مِن المجتمع الوطني، والّتي تُنَظِّم مركزها القانوني، كُلّياً أو جُزئياً، عاداتٌ أو تقاليد خاصّة بها، أو قوانين أو لوائح تنظيميّة خاصّة**". وفي المعنى ذاتِهِ، حدّدَتْ

بِشأنِها حكومات الدول الأعضاء مسؤولية وَضْعِ إجراءاتٍ مُنسّقَةٍ ونِظامِيّة لِحماية حقوقِها وضمانِ احترام سلامتها، وتشمُلُ هذه الإجراءات تدابير مِن أجل:

أ. ضمان استفادة أفراد هذه الشُّعوب، على قَدَمِ المساواة، من الحقوق والفُرَص الّتي تضْمَنُها القوانين واللّوائح لغيرِهِم مِن أفراد السّكان؛

ب. تعزيز التّحقيق التّام للحقوق الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية لهذه الشُّعوب فيما يتعلّق بِهُوِيَتِها الاجتماعية والثقافية، وبعاداتها وتقاليدها ومُؤسّساتها؛

ج. مُساعدة هؤلاء على إزالة التفاوُتات الاجتماعية والاقتصادية الّتي قدْ تكونُ قائمةً بينهُم وبيْن غيرهِم مِن أفراد المجتمع الوطني، بصُورةٍ تتَّفِقُ مع تطلُّعاتها وأساليب حياتِها[1].

كما أنّه، قرّرتْ المادة **الثالثة** في فقرتها **الأولى** مِن نَفْسِ الاتفاقية بعباراتٍ صريحةٍ حظرَ التمييز في مُواجهَتِهِم؛ حيث نصَّتْ على أنَّهُ:"**تتَمَتَّعُ الشُّعُوبُ الأصليّة والقبليّة بِحقوق الإنسان وحُريّاتِهِ الأساسيّة كاملَةً دون عائقٍ أو تمييزٍ، وتُطَبَّقُ أحكامُ هذه الاتفاقية على أفراد هذه الشُّعوب الذُّكور والإناث دون تمييزٍ**".

وأكّدَتْ الفقرة **الثانية** مِن نفسِ المادة على أنَّه لا يجوزُ استعمال أيّ شكلٍ من أشكال القوّة أو القسْرِ مِمّا يُشكِّلُ انتِهاكاً لحقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة للشّعوب القبليّة والأصليّة.

وألْزَمَتْ بنود الاتفاقية ضِمن المادة **السادسة** منها، الدول الأعضاء عنْدَ تطبيقِها لأحكامِ الاتفاقية، بالاعتِرافِ بالقِيَمِ والمُمارساتِ الاجتماعية، الثقافية، الدّينية والرّوحية لهذه الشُّعوب وحِمايتِها. هذا، وقدْ أجازَتْ المادة **الخامسة** باتِّخاذ تدابيرِ خاصّةٍ ذات مضمُون إيجابي بُغْيَةَ حِمايَةِ أفرادِ، مُؤسّساتِ، مُمتلكاتِ، عَمَلِ، ثقافاتِ وبيئةِ هذه الشُّعوب.

وخُصِّص **الجزء الثالث** مِن الاتفاقية أعلاه، لتنَاوُلِ **أحكامِ التشغيل وشُروط الاستخدام** الخاصّة بالأشخاص المُنتمين إلى السّكان القبليّين والأصليّين؛ وألْزَمَتْ أحكام المادة **20** مِنها حكومات الدول الأعضاء باتِّخاذِ تدابير خاصّة لِضمان حِماية فعّالة للعمّال الّذين ينتمون إلى هذه الشُّعوب فيما يتعلّق بتشغيلِهِم وشُروط استِخدامِهِم، إذا كانتْ القوانين المُنطَبِقة على العمّال بصورةٍ عامةٍ لا تحمِيهِم بصورةٍ فعّالةٍ. واستِناداً لذلك تَبْذُلُ الحكومات كلَّ ما في وُسعِها لِمَنْعِ أيّ تمييزٍ بيْن العمّال الّذين إلى الشّعوب القبليّة والأصليّة وغيرهم من العمّال، وخاصّة في مجال:

أ. القَبُول في العمل؛

ب. تدابير الترقيّة والتقدّم في العمل؛

ج. الأجر المُتساوي عن العمل ذِي القيمَة المُتساوِيَة؛

د. المُساعدة الطِبِيّة والاجتماعية، السّلامة والصحّة المِهنيتَيْن، وجميع إعاناتِ الضّمان الاجتماعي وأيّ

= الاتفاقية المقصود **بالشُّعوب الأصليّة**، كالتّالي:" ...**الّتي تُعتبَرُ شعوباً أصليّة بِسَبَبِ انحِدارِها مِن السّكان الّذين كانوا يَقطُنون البلد أو إقليماً جُغرافِياً ينتمِي إليه البلد وَقْتَ غَزْوٍ أو استِعمارٍ أو وَقْتَ رَسْمِ الحدود الحاليّة للدولة، والّتي، أيّاً كان مركزُها القانوني، لا تزالُ تحتفِظُ بِبَعْضِ أو بِكامِلِ نُظُمِها الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية والسّياسية الخاصّة بِها**".

المادة **الأولى**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **169**، أعلاه.

[1] المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم: **169**، أعلاه.

إعاناتٍ أُخرى مُرتبِطة بالعمل والإسْكَان؛

هـ. الحقوق النقابية وحريّة مُمارسة جميعِ الأنشطة النقابية المشرُوعَة؛

و. الحق في عَقْدِ اتفاقيات جماعيّة مَعَ أرباب العمل أو منظمات أرباب العمل.

وبحسب ما وَرَدَ ضِمنَ الفقرة **الثالثة** من المادة **20** أعلاه، تتضمّن التدابير المُتَّخَذَة إجراءات لِضمان:

أ. تمتُّع العمّال الّذين ينتمُون إلى الشّعوب القبليّة والأصليّة– بِما فيهِم العمّال المَوْسِمِيُّون، العَرَضيُّون، المُهاجرون المُستَخدَمون في الزّراعة وفي أشغالٍ أُخرى، كذلك العمّال الذّين يُشغِّلُهُم مُورِّدُو الأيدي العامِلَة– بالحماية المُقرّرة لِغيرِهِم مِن العمّال مِن هذه الفئات في نفس القِطاعات؛

ب. عَدَمَ تعريض هؤلاء العمّال لِظُروفِ عَمَلٍ خَطِرَة على صِحّتِهِم؛

ج. عَدَم إخضَاع هؤلاء العمّال لِنُظُم التشغيل القسّري وعُبودِيَة الدّيْن؛

د. تمَتُّع العمّال مِن الجنسين بتكافؤ الفُرص والمُساواة في المُعاملة في مجال الاستخدام، وبالحماية مِن المُضايَقَات الجنسيّة.

وتُشير الباحثة فيما يتعلّق بأحكام الاتفاقية رقم:**169**، أنّه إنْ كانت الاتفاقية رقم:**107** لعام **1957** تُمثِّلُ في مَضْمُونِها **اتفاقيـة المسـاواة وحَظْرِ التمييـز الخاصّـة بالعمّـال المُنتمِين إلـى السُّكان الأصليّين والقبليّين**، فإنّ الاتفاقية رقم: **169** تُمثِّلُ في الواقِع، **اتفاقية الحقوق والحريّات الأساسيّة الخاصّة بالشُّعوب القبليّة والأصليّة؛** فَهِيَ، بالفِعْلِ، عبارة عَنْ مُلخّص شامِل لِكافةِ المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، والّتي صَدَرَتْ بشأنِها أحكامٌ تفصيليّة خاصّة بتنظيمِ كلِّ حقٍّ وكلّ حريّة وكلّ مجالٍ على نَحْوٍ مُنْفَرِدٍ. وكأنَّ الدول المُمثَّلَة بالمؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **76** أرادَتْ أنْ تُصرِّحَ أنّ كلّ مَا سَبَقَ تقريرُهُ مِن أحكامٍ تخُصُّ تنظيم ظُرُوف وشُرُوط التوظيف والاستخدام بالنّسبة لفئاتِ العمّال الأُخرى، يَنْطَبِقُ بالضّرُورة على الأشخاصِ المُنتمِينَ إلى السّكان القبليّين والأصليّين، على قَدَمِ المُساواة ودونَمَا تمييزٍ يكونُ مَرْجِعُهُ **الانتماء الإثني** للشّخص ومَوْقِعِهِ الاجتماعي.

وتعدّد الباحثة من مزايا الاتفاقية رقم: **169**، أنّ **الجزء الرّابع** منها خُصِّص لتنظيم **التدريب المهني والحِرَف اليدويّة**، ونصّتْ المادة **21** في هذا الشّأن، كالتّالي:" **يتمتَّعُ أفرادُ الشُّعوب المعنيّة بفُرَص تُساوي على الأقلّ تلك الّتي يتَمَتَّعُ بِها المُواطِنون الآخرون فيما يتعلّقُ بِتدابيرِ التدريب المهنيّ**".

فضلاً عمّا سَبَق، حثَت أحكام الاتفاقية على ضرورة توسِيعِ نُظُم الضّمان الاجتماعي تدريجِياً، لِتشمُلَ الشُّعوب القبليّة والأصليّة على قَدَمِ المُساواة ودون تمييزٍ ضِدّها (المادة **24** مِن الاتفاقية).

استناداً لذلك، لَنْ تُنكر الباحثة على الاتفاقية رقم:**169** مَحَلّ الدِّراسة، تَمَيُّزها **بالشُـمولِية، المُرونـة والوُضوح؛** حيث حُدِّدَ **نِطاقِها الشّخصي** على نحْوٍ يشْمُل جميعَ فئات العُمّال القبليّين والأصليّن– بِما في ذلك العمّال المَوسميّين، العَرَضِيّين، المُهاجرين وحتّى، العُمّال المُشَغَّلِينَ بِعَمَليّاتِ توريد. كم شَمِلَ نِطاقُها الموضوعي كافّة الحقوق الأساسيّة ذات الصِّلة بالتوظيف، التدريب والاستخدام.

كما تَمَيّزَتْ الاتفاقية ذاتها، بِتَضَمُّنِها لأهمّ المبادئ القاعِدِية الّتي أُسِّس عليها النظام الدستوري والقاعِدي للمنظمة الدولية للعمل. ويَتَعلّق الأمر، على وجهٍ خاصٍّ، **بمبدأ المساواة وعدم التمييز، مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المُتساوِية، مبدأ الحريّة النقابية، مبدأ المساواة بيْن الجنسين**...وغير ذلك.

كما أنّه، لَنْ تختتم الباحثة نقاشها بشأن في أحكام الاتفاقية رقم:**169** لعام **1989**، دون التنويهِ ببَعْضِ مَوَاطِنْ الضُعْفِ الّتي مَيّزَتْ أحكام ومضمُونَ الاتفاقية ذاتُها مِنْ وِجهة نَظَرِنا، والّتي ارتأتْ الباحثة الإشارةِ إليها على النّحوِ التّالي:

أ. غِيابُ العديد مِن الفئات الاجتماعية المُستَضعَفَة مِن قائمة التِّعدادِ الوارِدِ بِنَصِّ المادة **20** في فقرتِها **الثالثة**، ونَذْكُر بالخُصُوص: الأشخاص ذوو البشرة السّمراء، الأشخاص المُعوّقين، ذوو المَيْل الجنسي وأولئك المُصابين بالإيدز...مع أنّ هذه الفئات كثيراً ما تكونُ عُرْضَةً لتمييزٍ **مُزدوج** أو **مُركّب**. ولمْ تَرِدِ الإشارة إلى العديد من الفئات المِهَنِيَّة المُستَضعفَة، ويتعلّق الأمر، خصوصاً، بِعُمّال القطاع غير المُنَظَّم والعاملين في المِهَنِ الشّاقة والخَطِرة، وكذا العاملين اللّيليّين، العاملين عن بُعد وعمّال المِهَنْ الحُرّة.

وكان الأجدرُ أنْ تأتِيَ صِياغَة الفقرة أعلاه على نَحْوٍ سلبيٍّ ولكنَّها أكثر فعاليّة مِنْ وِجْهَةِ نَظرنَا، فَتَرِدَ على النّحوِ التّالي:" (أ) **تَمَتُّع العمّال مِن الجنسَيْن الّذين يَنْتَمون إلى الشّعوب المَعنيّة، باختِلافِ خصائصِهِم الجسديّة والذّهنيّة، وباختلافِ انتماءاتِهِم الإقليميّة، النّاشِطِين بِصورةٍ فاعِلَةٍ في جميعِ مجالاتِ وقطاعاتِ الاستخدام – بِما في ذلك العمّال النّاشِطين في مجالاتِ الاستخدام الّتي لَمْ يَكْتَمِل تنظيمُهَا وِفقاً للقوانين واللّوائح الوطنيّة– بالحماية الّتي تُتيحُها القوانين والمُمارسات الوطنيّة لِغَيْرِهِم مِن العمّال مِن هذه الفئات النّاشطين في نَفْس مجالات وقطاعات الاستخدام، وتعريفِهم تماماً بالحقوق الّتي يَمْنَحُهُم إيّاها تشريع العمل وبالوسائل المُتاحة لَهُم لاستردادِها**".

ب. افْتِقار أحكام الاتفاقية للتدابير الواجب اتِّخاذُها مِن طرف الدول الأعضاء في مجال التوظيف والاستخدام على وجهٍ خاصٍّ؛ فإنْ كانت الاتفاقية ذاتها قدْ أَلزَمَتْ الدول الأعضاء باتِّخاذ التّدابير اللّازِمة لِضَمَان المساواة وعدم التمييز بين العمّال المُنتمين إلى الشُّعوب الأصليّة والقبليّة وغيرِهِم مِن العمّال استِناداً إلى انتمائهِم الإثني، إلاّ أنّ الاتفاقية وَرَدَتْ خالِيَةً مِنَ النَصِّ على أيٍّ مِن هذه التّدابير والإجراءات الواجب اتِّخاذُها، ولَوْ على سبيل المثال.

والنصُّ الوحيد الّذي وَرَدَ بهذا الخُصُوص، جاء فيه كالتّالي:" **تُحدَّد طبيعة ونِطاق التّدابير الّتي يَجِبُ اتِّخاذُها لِتنفيذ هذه الاتفاقية بِطريقةٍ مَرِنَةٍ، مع مُراعاة خصائص كلّ بلد**". ويُوحِي النصّ السّابق للمادة **24** من الاتفاقية، **بالمرونة** الّتي ميّزَت القواعد الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، وهو الطّابع الّذي مَيّز النشاط التشريعي للمنظمة منذُ تأسيسِها عام **1919**.

وحَبَّذ لَوْ أنّ المؤتمرين آنذاك، اقتَرَحُوا على سبيلِ الاستِدْلال، جُملةً مِن التَّدابيرِ الكفيلَة بتمكين الدول الأعضاء المَعنيّة بتطبيق أحكام الاتفاقية وإرشادِها مِن أجل التطبيق السّليم لِبُنود الاتفاقية ولِلّوائح والقوانين الوطنيّة، وذلك على غرار التجارب الّتي خاضَتها بَعْضَ الدول في إطار تَصْفِيَة سِياسة الفَصْل العنصري والقَضَاء على الفوارِقِ بَيْنَ مُختلف الأقليّات والأجنَاس.

ج. وفي ذات السّياق، خَلَتْ الاتفاقية من النصِّ على وُجوب تَبَنِي الدول الأعضاء المعنيّة بتطبيقِ بنود الاتفاقية، حيث تكون أَوْضَاعُ وظرُوفُ عَمَلِ ومعيشةِ الأفراد المنتمين للشُّعوب الأصليّة والقبليّة جِدُّ مُستَعْصِيَة، لِجُملةٍ مِن التدابير الخاصّة والإيجابية يكُونُ الهدفُ مِنْهَا القضاء على الفوارق وإزالتِها

وتقليصِ الفَجْوَة الرّقمِيّة بين هؤلاء وغيرِهِم مِن أفراد المُجتمع.

والجديرُ بالمُلاحظة في نهاية المطاف، أنَّ التجربة الطويلة للمنظمة الدولية للعمل قدْ أثْبَتَتْ عدم فعاليّة النشاط التشريعي للمنظمة إذا لَمْ يُسْتَتْبَع بِنَشاطٍ ميداني مُكثّف وجِدّي. ومن ثمّ، يَنْدَرِجُ عَمَلُ المنظمة الدولية للعمل بشأن الشُّعوب القبليّة والأصليّة ضِمن فئتيْنِ أساسيتيْن: اعتماد المعايير والإشراف عليها، ومساعدة الشُّعوب القبليّة والأصليّة والدول مِن خِلال أُسلوبَيْ **الإشراف الفنّي** و**الاتِصَال المُباشر**.

وتختم الباحثة نقاشها بشأن **النطاق الشّخصي لمبدأ المساواة وعدم التمييز** في ظلّ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، بطرح السّؤال التّالي: **هل شَمِلَتْ القواعد الدولية للعمل المُقرِّرَة للمساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، كافّة فئات الأشخاص، باختلاف خصائصِهِم الطّبيعيّة والاجتماعية؟**

وتقدّر الباحثة أنّ الإجابة على هذا السّؤال تقتضي التمييز بين ثلاث مجموعات:

أ- **مجموعةٌ أولى** حظيت باهتمامٍ بالغ الأهميّة وحماية واسعة منذ السّنوات الأولى من تأسيس المنظمة؛ حيث قُرّرت لها جميع الحقوق والمزايا الّتي تشملها علاقة التوظيف والاستخدام. وقرّرت لها في العديد من المناسبات تدابير إيجابيّة تحميها من الاستغلال والتمييز وتضعها على قدم المساواة مع غيرها من العمّال، ويتعلّق الأمر بالأشخاص التّالية: النّساء، الأطفال والشّباب، والعمّال المهاجرين.

ب- **مجموعة ثانية** لم تَحْظَ باهتمام واسعٍ من المنظمة الدولية للعمل إلّا في وقتٍ لاحقٍ على صدور إعلان فيلادلفيا **(1944)**؛ حيث قُرّرت لها من بعد ذلك، حماية نسبيّة وقرّرت لها جميع المزايا والحقوق من مرحلة التوظيف وإلى مرحلة الاستخدام والتسريح، غير أنّ الأحكام الّتي تحميها، لازالت تحتاج إلى مراجعة- مثلما هو عليه الحال بالنّسبة **للمعوّقين**- أو تحتاج إلى صياغتها ضمن اتفاقية ملزمة وشاملة- مثلما هو عليه الحال بالنّسبة **للمسنّين**.

ج- **مجموعة ثالثة** لم تَحْظَ مطلقاً باهتمام المنظمة الدولية، ولم تقرّر بشأنها أيّة مبادئ وأحكام تُذكر، ويدخل ضمن هذه المجموعة كلٌّ من الأشخاص ذوو الميول الجنسيّة ومغايري الجنس، الأشخاص المصابين بأمراضٍ نادرة(***Maladies Orphelines***)، العمّال المؤقّتين، العمّال الموسميّين، العمّال العرضيّين، العمّال عن بعد أو عبر الانترنيت...والعاملين في القطاع غير المنظّم، بصفةٍ خاصّة.

وبالمثل، تتساءل الباحثة، **هل توصّلت المنظمة الدولية للعمل إلى وضع أسس الإطار القاعدي الّي يضمن لكلّ شخصٍ حقّه في العمل في ظروفٍ عادلة ومتساوية، ومنه، حقّه في الاستفادة من المزايا والحقوق الأساسيّة في العمل بالمساواة مع غيره، ودونما تمييزٍ أيّاً كان؟**

والإجابة على السّؤال السّابق ستشكّل موضوع نقاش **الباب الثاني** من هذه الدراسة.

الباب الثاني:

النِّطاق الموضوعي لمبدأ المساواة وعدم التميز في التوظيف والاستخدام

يُعدُّ عقد العمل، اتِّفاقاً ذا طبيعة خاصّة؛ فهذا الأخير يُنظّم علاقةَ بين طرفين، يُفترض بها أنْ تقوم على الرّضائيّة عند إبرامها، وفي تنظيمها، وحتّى عند إنهائها. غير أنّ اختلافُ قُدرةِ ومَرْكَزِ طَرَفَيْ العلاقة التعاقديّة، بلْ واختلافِ سبَبِ وجودِهما في سوق العمل وضروراتِهِ، تُبْرزُ خصوصيَّة الطَّبيعة القانونية للعلاقة الّتي تَجمَعُ العاملِ ورب العملِ، وتُضْفِي عليها طبيعةً خاصَّةً تُميِّزها عن باقِي العقود القانونيّة الأخرى. لذلك، ونظراً للطّبيعة القانونية لعقدِ العمل، فإنَّ هذا المفهوم في الغالبِ الأعمِّ، يُستخدَم من قِبَلِ رب العمل في مُواجهة العامل، لتفضيلِ عاملٍ على آخر، ومِنْ ثمّ، التعاقُد مع عاملٍ مُعيَّنٍ وتَرَكِ آخر لسبَبٍ ما في ذاتِهِ، وذلك ما يُفرِغ علاقة العمل مِن طابِعِها القانوني لِتتحوَّل إلى علاقةِ تسلُّطٍ وإذعانٍ تحكُمُها مُبرراتٌ وأهواءٌ شخصِيَّة وذاتيَّة بدلاً مِن القواعد القانونية.

استناداً إلى المُقدِّمات السَّابقة، يتأكّد الطّرح التّالي: أنَّ أيّ سوقِ عملٍ لا يُمكن أن تُوجد دون وُجود قُيودٍ على إنشائِها، ولعلَّ أهمَّ هذه القُيودِ ضَمانُ المساواة بين جميعِ الأفراد في الدُّخول إليها، وعدَمِ وضعِ أيَّةَ عوائِقَ أو مَوَانِعَ غيرِ موضوعيّة وشخصيّة في تنظيمِ شُروط العمل بها أو الاستفادة مِن المزايا المُنْحَدِرة عن علاقة العمل، وكذا، مُمارسة العامل للحقوق الأساسيّة المُرتبِطة بصفتِهِ كعاملٍ وكإنسانٍ في الوقتِ ذاته.

وأُسِّسَت في هذا السّياق وفي إطار المبادئ المُحدّدة أعلاه، فلسفةُ ومِنْهَاج عَمَلِ **المنظمة الدولية للعمل،** فارتكزَت أهدافُها على فِكرةٍ مَفَادها أنَّ القانون الّذي يُقرِّر المساواة في سوق العمل، يَحظُر التمييز المُباشر وغيرِ المُباشر على أساس: العرق، لون البشرة، الدّين أو المُعتقد، الرّأي السياسي، العُمُر، الإعاقة، الانتماء القومي أو الاجتماعي أو العرقي...وغيرِها من الخصائص والأسباب الطّبيعية والاجتماعية الّتي تُخرِج علاقة العمل من نِطاقها القانوني لِتُفرِغها في نطاقٍ **شخصِي وذاتي**، أو بالأحرى، **مِزاجي.**

والجديرُ بالتنويهِ إليه، أنَّه، وفي إطار التطوُّر المُستمرّ للقواعد الدولية للعمل، بَرَزَ مفهوم" **العمل الّلائق**" كتعبيرٍ مُقتضَبٍ يُلخِّص مُجملَ مبادئ ومعايير العمل الواجِب السّعي على توفيرِها لِجميعِ العاملين في مختلف أنحاء العالم. وتطوَّرَ بذلك، مفهوم ونِطاق **الحق في العمل** إلى **الحق في العمل اللّائق**. وتَبَنَّتْ المنظمة الدولية للعمل، والّتي تُمثِّل مختلف أطراف الإنتاج في العالم (حكومات، أرباب العمل وعمّال) تعريفاً شاملاً لهذا المفهوم، يَتمثَّل في "**إيجادِ فُرصِ عملٍ للنساء والرِّجال في ظروفٍ مِن الحريَّة والمساواة والأمَان والكرامة الإنسانيّة، يُوفِّر الأمَان للعامِلين في مكانِ العمل ويُوفِّر الحماية الاجتماعية للعامِلين وأُسَرِهم، ويُوفِّر فُرصاً جيِّدة للتّنمية الشّخصيّة والمِهنيّة ويُشجّعُ على الاندِماج الاجتماعي، ويُعْطِي البَشَرْ الحريّة في التعبير عَنْ هُمُومِهِم**

ومَخاوِفِهم وتنظيمِ أنفُسِهم والمُشاركة في اتِّخاذ القرارات الّتي تُؤثِّر على حياتِهم، وضمانِ تكافؤ الفُرص والمُعاملة المتساوية لِلجميع"[1].

كما يشمُلُ مفهوم **العمل الّلائق** حق الأفراد في التّعبيرِ عن هواجِسِهم، وفي التنظيم النقابي وفي المُشاركةِ في اتِّخاذِ القرارات الّتي تُؤثِّرُ على حياتِهم ناهيك عن تعزيزِ تكافُؤ الفُرَص والمُساواةُ في المُعاملة بين النّساء والرّجال[2].

وتَتَمَحْوَرُ أجِنْدَة العمل الّلائق الخاصّة بالمنظمة الدولية للعمل، حَوْلَ **أربعة (04)** أهدافٍ غيرُ قابِلَةٍ للتجزِئة ومُترابِطة ومُتآزِرة، أَلَا وهِي: **استِحداثُ الوظائفِ، توفيرُ الحمايةِ الاجتماعية، تعزيزُ الحِوار الاجتماعي، وضمان الحقوق في العمل**. وترتَّب على ذلك مِن الحكومات، أن تُكرِّس جُلَّ جُهودِها مِن أجلِ إيجادِ فُرصِ العمل الّتي تُوفِّر للعاملين العيْش بكرامةٍ. وأصبح لِزاماً عليها، العمل على تحقيق الأهداف الّتي من شأنِها توفير العمل الّلائق للعاملين فيها، وتمثَّلت هذه الأهداف في إيجاد المزيد مِن فُرصِ العملِ والدّخلِ، وتوسيع نطاقِ الحِمايةِ الاجتماعية وتعزيزِ الحِوار الاجتماعي بيْن العاملين وأرباب العمل وتطبيقِ المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل.

واستنادا للطّرحِ أعلاه، تتناول الباحثة في إطار دراسة النّطاق الموضوعي لمبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلِّ النَّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، ثلاثة فصول أساسيّة، ارتَأَتَ مِن خِلالِها الباحثة التَّركِيز ضِمنَ **الفصل الأول** على دراسة **القواعد الدولية للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز ذات الصِّلة بتنظيم الحق في العمل**. لتتطرق ضِمنَ **الفصل الثّاني** للبحثِ في مضمون **القواعد المقرِّرة للمساواة وعدم التمييز ذات الصِّلة بتنظيم علاقة العمل**. ثمّ تنتهي في **الفصل الثالث** إلى تَنَاوُل **القواعد المقرِّرة للمساواة وعدم التمييز ذات الصِّلة بالحقوق والحرّيات الأساسيّة في العمل.**

---

[1] ووَرَدَتْ الإشارةُ ضِمن أحد الدّراسات الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل إلى المقصود **بالعمل اللاّئق**، كالتّالي:

« Le développement économique doit comprendre la création d'emplois et de conditions de travail dans lesquels les travailleurs peuvent travailler en toute liberté, sécurité et dignité. En un mot, le développement économique n'est pas une fin en soi; il sert à améliorer la vie des êtres humains. Les normes internationales du travail garantissent que le développement économique reste axé sur l'objectif consistant à améliorer la vie des hommes et des femmes et à préserver leur dignité ». *in :*

B.I.T. : ***(Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail)****, Op.cit., p.* **10.**

[2] المكتب الإقليمي للدول العربية: **(تكريس وتفعيل الحقوق في مرحلة التحوُّلات: النتائج الإنمائيّة 2012-2013)**، المنظمة الدولية للعمل/ المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت،**2014**، ص.**05**.

الفصل الأول:

القواعد المقرِّرة للمساواة وعدم التمييز ذات الصِّلة بتنظيم الحق في العمل

كما سَبَقَ بيانُه، تَقتضِي **المساواة في العمل**– لَيْسَ فقطْ– تَحْفِيز المُعاملة المتساوِية والعادِلة بيْن جميعِ العمّالِ دونما تمييزٍ أيّاً كان أساسُهُ، بلْ أيضاً، التّسليم بأولَوِيّة جميعِ الأشخاص الّذين تتوافَرُ لَدَيهِم الشّروط القانونية المُرتبِطة بالقُدرة والكفاءة في الحصُولِ على مَنصبِ عملٍ لائقٍ يَتَواءمُ وقُدراتِهِم ومُؤهلاتِهِم الجسديّة والفكريّة[1].

وبهذا الخصُوص، يُمكِنُ التذكير أنَّ النِّداءات والبلاغَات والمؤتمرات الأولى الّتي ندَّدَتِ بضرُورة **تَدْوِيل قواعد وشروط العمل**، والّتي مهّدت لتأسيسِ **المنظمة الدولية للعمل**، لمْ تخرُج في مُجمَلِها عن الشِّعار الأسْمَى للمنظمة ذاتِها، والمُندرِج في إطار **أنْ يُخوَّلَ كلُّ شخصٍ الحق في الحصُول على فُرصةِ عملٍ وظروفِ عملٍ مُرضيةٍ وعادلةٍ تضمَن لهُ ولأفراد أُسْرتِه العيْش بِكرامةٍ**[2].

وهكذا، انشغَلَتْ المنظمة الدولية للعمل منذُ انعقادِ دورتِها الأولى، بإرساءِ واعتمادِ قواعد دولية خاصّة بتنظيم شُروطِ الدُخول في علاقةِ العمل وشُرُوط إنهاء هذه العلاقة، وضَبطِها، على نحوٍ يَضْمَن تحقيقَ التَّوازُنِ المَطْلُوب في العلاقة التعاقدِيَّة، ويُوَفِّرُ للعامِلِ الضَّعيف الحماية الكافِيَة في مُواجهة بَطْشِ واستغلالِ رب العمل.

وبَعْدَ الكسادِ الّذي حَصَلَ في الثلاثينيات مِنَ القرنِ الماضي نتيجةً لانعِكاسات الأزمة الاقتصادية، انْتَقَلَ التركيزُ مِنَ البطالةِ كمشكلةٍ اجتماعيةٍ إلى خَلْقِ فُرَصِ عملٍ كمُهِمّةٍ اقتصاديةٍ. وخِلال المؤتمر **السَّادس** لإحْصَائِي العمل للمنظمة الدولية للعمل المُنْعَقِد عام **1947**، أُدْخِلَ قِيَاسُ العَمَالةِ والبطالةِ بناءاً على إطارِ قُوَّةِ العمل. ومُنْذُ ذلك التّاريخِ، أُدْخِلَتْ بعضُ التعديلاتِ على القواعد الدولية للعمل، واسْتَمَرَتْ حتَّى سنة **1982**؛ حيث اعتَمَدَتْ المنظمة الدولية للعمل معاييرَ جديدةً ابتداءاً مِنْ عامِ **1983**، لا زَالَتْ سارِيَةً إلى الوَقْتِ الحالِيّ[3].

وأضْحَتْ بذلك، القواعد الدولية للعمل من بيْن أهمّ الأدوات والأُطُر الّتي أقامتِ نوع من التوازُن بين المصالِح الاجتماعية للطّبقة العامِلة في مُواجهة المصالِح الاقتصادية لمالِكي وسائل الإنتاج، هذا التّوازُن الّذي فَرَضَتْهُ طبيعة الأهداف والغايات السّامية للمنظمة الدولية للعمل، المُعبّر عنها في ديباجة دستورها مُنْذُ أكثر مِنْ

---

[1] المكتب الإقليمي للدول العربية: (**تكريس وتفعيل الحقوق في مرحلة التحوُّلات: النتائج الإنمائيّة 2012-2013**)، مرجع سابق، ص.**06**.

[2] ووَرَدَتْ الإشارة للمسألة ذاتُها ضِمن وَرَقَةٍ بحثيّة صادرة عن **المكتب الدولي للعمل**؛ حيث تضمَّنَتْ هذه الأخيرة ما يلي:

« En 1919, conscients du fait «qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger», les États signataires du Traité de Versailles ont créé l'Organisation internationale du Travail (O.I.T.).

Pour relever le défi, l'Organisation nouvellement créée a conçu un système de normes internationales du travail qui couvrent toutes les questions liées au travail: des conventions et des recommandations internationales élaborées par des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs des quatre coins du monde. Ce que les fondateurs de l'O.I.T. ont reconnu en 1919, c'est que l'économie mondiale avait besoin de règles précises afin que le progrès économique soit synonyme de justice sociale, de prospérité et de paix pour tous ».*in :*

*B.I.T.:****(Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail)****, Op.cit., p.* ***09****.*

[3] المكتب الدولي للعمل: (**موسوح السّكان النّاشِطِين اقتصادياً – العمالة والبطالة**)، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1996**، ص ص. **95** – **110**.

مئة عامٍ، والمُتمثِّلة في رَفْعِ الظُّلْمِ والحياة الصّعْبة على الطّبقة العامِلة، وذلك بالسّعي إلى توفيرِ مناصِبَ عملٍ لائقة، انطِلاقاً من مبادئ الحريّة والمساواة وعدم التمييز في كافة بلدان العالم[1].

بناءاً على ما سبق، تتساءل الباحثة **فيما إذا كان الإطار التنظيمي لشُروطِ العمل الخاصّة بالتوظيف والتسريح، وكذا، الوِقاية من البطالة والتّأمينِ عليها، المُقرَّر في ظلّ المنظمة الدولية للعمل كافٍ وشاملٍ ليُشكِّل المَرْجَعْ القانوني الّذي يُمكِنُ أنْ تَسْتَنِدَ إليه أيَّة دولة عُضو كأساسٍ لِتنظيمِ علاقةَ عملِ الأشخاص الخَاضِعِين لقوانينِها؟ وهل يُكرّس هذا الإطار المَرْجَعِي حقَّ كلِّ شخصٍ أيّاً كانت مُميِّزاتُهُ الطبيعيّة وانتماءاتُهُ الاجتماعية، وأيّاً كانت مُؤهِّلاتُهُ المِهنيّة وقُدُراتُهُ الشّخصية، في الحُصُول على منصِبِ عملٍ مُناسِبٍ ولائقٍ وفي البقاءِ فيهِ؟**

وللإجابة على التساؤل أعلاه، سَوْفَ تتطرّق الباحثة مِن خلال ما سَوف يَلِي التفصيلُ فيه، إلى مختلف القواعد الّتي صَدَرَتْ عنِ المنظمة الدولية للعمل بشأن **تنظيم التوظيف والتسريح المِهنيَين (مبحثٍ أوّلٍ)** وتلك المُتعلّقة **بمُكافحة البطالة والتّأمينِ عليها (مبحثٍ ثانٍ).**

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **القواعد الدولية للعمل ودورها في تحقيق التّنمية**، راجع:أحميّة سليمان، **(معايير العمل الدولية ودورها في التّنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظلّ المتغيّرات الدولية**، مجلة العمل والتّنمية، العدد:**15**، المعهد العربي للثّقافة العمّالية وبحوث العمل، الجزائر، **2005**، ص ص.**28-31**.

المبحث الأول:

القواعد المتعلّقة بتنظيم التوظيف والتّسرِيح المِهنِيَيْن

نَشَأَتْ فِكرة العمل وتطوَّرت مع نشأة الإنسان وتطوّرِ نشاطاتِهِ عَبْرَ العُصُور، وتغيَّر مدلُولُ **العمل** وتنظيمُهُ مِنْ مُجرَّد سِلعةٍ أو بِضَاعةٍ يَتَحكَّمُ في سُوقِها الأشراف والنُّبلاء إلى أنْ أَصْبَحَ يُمثِّل حريَّةً وحقّاً أساسيّاً مُعترفاً به لكلِّ إنسانٍ[1].

وتعني "حريّة العمل" أنَّ **لِكلِّ فردٍ الحق في أنْ يَعِيشَ مِن ثِمارِ عَمَلِهِ، وحقّه في اختيارِ العمل المُناسِبِ، وحقّه في التأمين على تَعَطُّلِه عن العمل لأسبابٍ تَخْرُجُ عن إرادتِهِ، وحقّه في الحِفاظ على مَنصِبِ عملِهِ الوظيفي، دون تمييز يَعُودُ لأسبابٍ شخصيّة أو ذاتيّة**[2].وتعني، أيضاً، **حق كلِّ شخصٍ في التمتّع بفرصةِ عملٍ يختارها بحريّةٍ، يَحْصُلُ مُقابِلَهَا على مُكافأةٍ عادِلَةٍ ومُرضِيَة نَظِيرَ عملِهِ، وتُؤمِّن لَهُ ولأفرادِ أُسْرتِهِ مُستوىً معيشي يَلِيقُ بكرامةِ الإنسان، وتوفِّر لَهُم حماية اجتماعية كافِيَةً**[3].

وَذَهَبَ البعضُ إلى حَدِّ رَبْطِ تعريفِها بفكرةِ **المساواة وعدم التمييز**، بِوَصْفِها على أنَّها الحق في المساواة في الحُصُول على فُرْصَةِ عملٍ وأنْ تتوافَرَ للجميعِ الإمكانِيَةُ التَّامَةُ للوُصُولِ إلى فُرَصِ كَسْبِ الدَّخْلِ. ومِنْهُ، يَقترِن الحق في العمل – وما يتفرّع عنه مِن حقوقٍ– بمبدأ المساواة وعدم التمييز، وذلك لأنَّ التنفيذ الفِعليّ للحق في العمل يَفْتَرِضُ المساواة في فُرَصِ الحُصُولِ عليه وحريّة اختيارِهِ[4].

وجاءت الإشارة إلى **حريّة العمل** في المادة **23** من **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان(1948)**؛ وينصُّ **العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية(1966)** في مادتِهِ **السّادسة** على الحقِّ في العمل، واعتبَرَتْ هذه الأخيرة الحقَّ في العمل يشمُلُ مَا لِكلِّ شَخْصٍ مِن حقٍّ في أنْ تُتاح لَهُ إمكانِيَة كسبِ رزقه، بعملٍ يختارُه أو يقبلُهُ بحريّةٍ، وألزَمَتْ في ذلك الدول الأطراف في الاتفاقية باتِّخَاذِ التّدابير المُناسِبة لِصَوْنِ هذا الحق[5]. ومن

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **التطور التاريخي لعلاقة العمل**، راجع: رشيد واضح، **علاقات العمل في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، **2005**، ص ص.**14** وما يليها./ بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية والجماعية)**، الطبعة الثانية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، **2006**، ص ص.**18** وما يليها./ بجاوي المدني، مرجع سابق، ص ص.**23-26**./ رابح تواتية، **قانون العمل وتنميّة الموارد البشريّة بالمؤسّسة الصّناعية**، الطبعة الأولى، دار الهدى للطّباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، **2012**، ص ص.**30-47**./ موسى عبود، مرجع سابق، ص ص.**15-23**./ المصطفى شنضيض، **نظام الشغل**، الطبعة الأولى، مطبعة فضالة، المحمدية/المملكة المغربية، **2006**، ص ص.**12-15**. وأيضاً:

*G.Lyon-Caen et J.Pélissier, **Droit du travail**, éditions Dalloz, Paris,* ***1992,pp.06-10.***

[2] راجع:

*A.Boudahrain,**Le droit du travail au Maroc (embauche et condition de travail),** 01ère édition, Société de diffusion Al Madariss, Casablanca,**2005,p.05.***

[3] رولف كونرمان، **(الحق في العمل وحقوق العمال)**، دليل تدريبي لدُعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الوحدة رقم:**10**، دائرة الحقوق، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2013/08/21**:

http://www1.umn.edu/humanrts/arab

[4] المكتب الدولي للعمل: التقرير العالمي الثاني**(المساواة في العمل: مواجهة التحديّات)**، المؤتمر الدولي للعمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2007**، الفقرة **15**.

[5] فضلاً عن ذلك، وفي عام **1995**، وتلبيةً لدَعْوَةِ الأمم المتحدة، اجْتَمَعَ رُؤسَاءُ الدولِ والحكوماتِ للإقرارِ بأهميّةِ التّنمية الاجتماعية وتوفيرِ أَسْبَابِ الرّاحةِ لجميعِ البشر، لِيُثْمِرَ لقاؤهُم هذا، عن إصدارِ **إعلان كوبنهاجن للتّنمية الاجتماعية**، والّذي وَرَدَ ضِمنَهُ:

جِهتِهَا، اعْتَبَرَتْ المنظمة الدولية للعمل، **العَمَلَ** حقّاً أساسيّاً لِكُلِّ فردٍ بما يتناسبُ مع قُدُراتِهِ ومؤهّلاتِهِ الشّخصيّة. فمُنْذُ تأسيسها عَمِلَتْ المنظمة على وَضْعِ الإطار القاعدي والمَرْجِعِي الّذي تسْتَنِدُ إليه مُعْظَم الدول عِنْدَ وَضْعِها لأسُسِ وبرامِجِ وسياساتِ التوظيف والاستخدام على المُستويات الوطنيّة، ولمْ تَتَوَارَى المنظمة في أيّة مرحلةٍ من نشاطِها عن أهدافها الأساسيّة المُحدّدة في ميثاقِها التأسيسي لعام **1919** بشأن توفير الحماية لكلّ عاملٍ وضَمَانُ حقِّهِ في الحُصُول على منصِبِ عملٍ يتواءمُ مع قُدُراتِهِ ومُؤهِّلاتِهِ في ظُروفٍ مُرضِيَةٍ وعادِلَةٍ.

ومِنهُ، تأتي الباحثة إلى التفصيلِ في مُجمل **الأحكام الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل ذات الصِّلة بتنظيم التوظيف المِهَني** ضِمن **مطلبٍ أوّلٍ**. لِتتناول في **مطلبٍ ثانٍ**، **الأحكام المُتعلّقة بتنظيم التسريح المِهني**.

المطلب الأول:
الأحكام المتعلِّقة بتنظيم التوظيف المِهني

يَعني **الحق في العمل**، كما سَبَقَ بيانُهُ، حقَّ كلّ شخصٍ في التمتُّع بِفُرصة عملٍ يختارُها بِحُرِيّة، يحصُلُ مُقابلها على مُكافأةٍ مادِيَّة عادِلة ومُرضِيَة نَظِير عَمَلِهِ، تُؤمِّنُ له ولأفراد أُسرَتِهِ مُستوى معيشي يليقُ بكرامة الإنسان، وتُوَفِّرُ لَهُم حمايةً اجتماعيةً كافِيَةً. كما يعني أيضاً، الحق في المساواة في الحصول على فُرصَةِ عملٍ دونما تمييز أيَّ كان أساسُهُ، وأنْ تتوافرَ للجميع الإمكانيّة التّامة للوُصُول إلى فُرَص كَسْبِ الدَّخْل[1]. واستناداً لِما سَبَق، يُمْنَحُ كلُّ شخصٍ فُرْصَةَ الاندماج في سوقِ العمل وفُرصَةَ مَمارسة نشاطٍ اجتماعي مُكْسِب كغَيْرِهِ من بقيّة

="إنَّنَا نجتمِعُ هُنَا لِكَيْ نُلْزِمَ أنفُسَنَا وحكومَاتِنَا وبُلْدانِنَا بأنْ نعمَلَ على تعزيزِ التّنمية الاجتماعية في جميعِ أنحاءِ العالَمِ لِكَيْ يَتَسَنَّى لجميعِ النّاسِ رجالاً ونساءاً، وبخاصّةٍ، أولئك الّذين يُعَانُون الفَقْرَ، أنْ يُمارِسُوا حُقُوقَهُمْ ويُسَخِّرُوا الموارِدَ ويتقاسَمُوا المسؤوليات الّتي تُمَكِّنُهُم مِنَ العَيْشِ الرَّضِيْ والمُساهمَةِ في توفيرِ أسبابِ الرّاحة لِأُسَرِهِم ومُجتَمَعاتِهِم ولِلبَشَرِيّة جَمْعاء. وفي هذا... نَلْتَزِمُ بتعزيزِ هَدَفِ العَمَالة الكامِلَة بِوَصْفِهَا أَوْلَوِيَّةً أساسيّةً لِسِيَاسَاتِنَا الاقتصادية والاجتماعية، وبتَمْكِين جميعِ النّاسِ رجالاً ونساءاً مِنَ الحُصُولِ على سُبُلِ العَيْشِ المَأْمُونَةِ والمُسْتَدَامَةِ مِنْ خِلالِ العَمَالة والعَمَل المُنْتِجَيْن والمُخْتَارَيْن بِحُرِيّة.

مصطفى كامل خليل أحمد، مرجع سابق، ص ص.**88-91**.

[1] وفي ذات المعنى، ورَدَ تعريفُ **الحق في العمل** بِخَطِّ الأستاذ "**جانكس**"(***Jenks***)، بالقوْلِ، كالتّالي:

" The expression 'the right to work' has borne different connotations at different times and has been used recently by opponents of the closed or union shop but historically its main significance has been as the formulation of a protest against large-scale unemployment".

وبِهَذَا الخُصُوص، تساءَلَ الأستاذ الأستاذ "**جانكس**"(***Jenks***) عَنِ **هلْ يُمكِنُ فِعلاً وَصْفُ الحق في العمل على أنَّهُ حقٌّ بالمعنى التَّام لمُصطَلَح "الحق"**؟ حيث طَرَحَ الإشكالَ على النَّحْوِ التَّالي:

" In what sense can we properly describe the right to work, so understood, as a 'right'?"

وَوَرَدَتْ إجابتُهُ، كالتّالي:

"The expression is increasingly freely used in both international instruments and national constitutions. The Universal Declaration of Human Rights proclaims unequivocally that 'everyone has the right to work'. The so-called rights is clearly different in charter from freedom from forced labour and freedom of association, which are in the nature of the civil liberties, freedom from discrimination, which has a legal as well as a social aspect, or the right to social security, which can be expressed as a complex of rights in the details legislation governing the operation of a social security scheme.

The' right to work' is in the nature of a moral challenge to the economic system rather than of a right susceptible of legal definition and enforcement». *in:*
*C.W.Jenks &LL.D.Cantab, Op.cit., pp**.119-120.***

أفراد المجتمع، ويُمثِّلُ أيّ استبعادٍ أو إقصاءٍ أو تفضيلٍ يُوجّهُ إلى الشّخص المُتَقَدِّم بطَلَبِ عمل ممارسةً تمييزيّة غير مشْرُوعَة[1].

وتختلِفُ مشاكِلُ العَمَالة بصورةٍ كبيرةٍ مِنْ إقْلِيمٍ إلى آخر، وتظْهرُ الفجوةُ الرّقميّة- بالخُصُوص- بَيْنَ الدول النّامِيـة والـدول المتقدِّمـة، وقدْ واجَهَتْ المنظمـة الدوليـة للعمل ظُروفاً وأزمـات اقتصـادية عالميـة صَـعْبَة ما بيْن الحربين العالميتيْن الأولى والثانية وبعدُهُما، وكانت في كلِّ مرّة تُعاوِدُ مُراجعة وتحديث المعايير المُقرّرة على مُستَوَاها فيما يخُصّ سياسات التشغيل والاستخدام والبطالة سَعْياً لتحقيقِ التّوازنِ المطلوب ما بَيْن مُتطلّبات وظُروف السّوق الاقتصادية، مِن جِهَةٍ، ومُتطلّبات وظُروفِ سوقِ العملِ، مِن جهةٍ أُخرى حِفاظاً على الحدِّ مِن الحماية المقرّرة للعمّال[2].

وتَفاقَمَ الوضْعُ أَكْثَرَ فأَكْثَرَ مَعَ مَطْلَعِ الخمسينيات مِن القرن الماضي؛ حيث تَنَامَتْ **العولمـة الاقتصادية**[3]، بفِعْلِ تزايُدِ عدَدِ التكتُّلات الاقتصادية والمناطق الحرّة والاتحادات الجُمرُكيّة، وتحرير حركة التجارة العالمية، وتَبَنِّي ثورة المعلوماتيّة وتكنولوجيا الإعلام والاتّصال وازدياد النَّزْعَة الإنسانية والوَعْي بأولويّة حقوق الإنسان[4]. الأمر الّذي زَعْزَعَ كيان المنظمة الدولية للعمل والمجتمع الدولي ككلّ[5]، وكان لا بُدَّ على المنظمة أنْ تُعيد النَّظَر في معاييرها المُقرّرة وآلياتها المُعتمَدَةُ للوقوفِ في وَجْهِ التّحدّيات والرّهانات الجديدة الّتي تَطْرَحُها سوق العمالة في مطلع القرن الحاليّ وإقرار قواعد جديدة تضمنُ لِكلِّ عاملٍ حقّه في الحُصُول على منْصِبِ عملٍ لائقٍ وحقّه في

---

[1] وحَدَّدَ الأستاذ "**علاء قاعود** " أربعة (**04**) معاييرٍ تلتزِمُ الدولة العُضو بتحقيقِهَا للوفاءِ **بالحق في العمل**، ويتعلّقُ الأمرُ بالمعاييرِ التّالية: أ- **مِعيار التَّوَافُر**؛ **ب- معيارُ إمكانيّة الوُصُول؛ ج- معيار الجَوْدَةِ**؛ د- **مِعيار المقبُولِيَة.**

علاء قاعود، **الأصيل والمُكتَسَبُ في الحقوق الاقتصادية والاجتماعيـة والثقافيـة**، منشورات مركز القاهرة لحقوق الإنسان، القاهرة، **2002**، ص ص.**224-227**.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن **النشاط التشريعي للمنظمـة الدوليـة للعمل خلال الأزمات الاقتصادية العالميـة**، راجع: يوسف إلياس، **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل(رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي)**، مرجع سابق، ص ص.**61-62**./عدنان خليل التّلاوي، **القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل)**، ص. **248**./ مصطفى كامل خليل أحمد، مرجع سابق، ص ص.**34-36**.

[3] يَتَبَايَنُ تعريفُ **العولمـة** بسبب اختلاف زَوَايَا النَّظَرِ إليها؛ **فالسّياسِيُون** يعتقِدُون أنَّ العولمـة تُمثِّلُ ظاهرة انتهاء الحُدُود الجغرافيّة والسّياسية بين الدول، و**الاقتصاديُونَ** يعتقِدُونَ **أنَّ العولمـة هي حريّةُ الاقتصاد وانتقالِ رؤوس الأموال الضّخْمة**، و**أصحاب الثقافة** يَرَوْنَ أنَّ العولمة هي ثقافةٌ واحدةٌ تسمُو على جميعِ ثقافاتِ الشُّعوب الأُخرى، و**الاجتماعيون** يعتقِدُون أنَّ العولمة تعزيزٌ للطّبقاتِ الاجتماعية وزيادةُ الفُرُوقِ بَيْنَ الطَّبَقَاتِ وتَعْمِيقِ البطالة بيْن النّاس وزيادةُ الفَقْرِ وانحِسَارُ نُظُمِ الضّمان الاجتماعي، و**الإعلاميون** يَرَوْنَ أنَّ **العولمة** هي توجه المَنْظُومة الإعلامِيَة والاتصَالِيَة إلى الجمهور العالمي.

نجم العزاوي، (**أَثَرُ عولمـة المـوارِد البشـريّة علـى البَطَالـة فـي ظلّ التّنمِيَـة المُسـتدَامَة فـي الوَطَنْ العربـي)**، ورقة بحثيّة مُقدّمة في الملتقى الدولي حَوْل: **إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التّنمِيَة المُستدامَة**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الفترة مِن **05-16** نوفمبر **2011**، ص.**06**.

[4] يَنْسُبُ البعض مِن المُختصّين نَشْأَةَ **العولمة** لِعَقْدِ الخمسينيات مِنَ القرن الماضي، والّتي أعقَبَهَا تحريرُ حركة التِّجارة العالمية، وانهيار **الاتحاد السوفياتي**(سابقاً) وتَحَوُّلِ بعض جمهورياتِهِ إلى اقتصاد السّوق. كما شَهِدَ العالم إنشاء **منظمة التجارة العالمية** ***(O.M.C.)*** عام **1995** ؛ حيث وَصَلَ عَدَدُ الدول المُنْظَمَة اليها (**137**) في عام**2001** .

المرجع نفسه، ص.**04**.

[5] ويأتي تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل الّذي قدَّمَهُ خلال دورة المؤتمر الدولي للعمل رقم: **72**، المُنعقِدة في العام **1986** بِعُنوان" **تغيير عالم العمل: القضايا الرّئيسية**"، لِيكُونَ المُؤشِّر الأساسي على أنّ النشاط التشريعي للمنظمة ذاتُها قدْ دَخَلَ على أبواب مرحلةٍ جديدةٍ، مُشيراً إلى التحدّيات المُنتظَرَة خلال عقد التسعينيات والمُتمثِّلة أساساً في ارتفاع معدّلات البطالة واتّساع ظاهرةِ الفقر.

المكتب الدولي للعمل: تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل بعنوان: **تغيير عالم العمل: القضايا الرّئيسية**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **72**، جنيف، **1986**، ص.**05**، البند **الأول**.

الحفاظ عليه وحمايتَهُ مِن خَطَرِ التعَرُّض للتسريح مِن العمل قَبْلَ بلوغِهِ السنّ القانونية للتقاعد ودون وجودِ مُبررٍ مشرُوعٍ[1].

وذلك ما وَرَدَ التعبيرُ عنْهُ ضِمن **إعلان المنظمة الدولية للعمل للعدالة الاجتماعية مِن أَجْلِ عولمةٍ عادلةٍ لعام 2008**؛ حيث يَضَعُ المؤتمر الدولي للعمل في الاعتبار أنَّ السِّياق الحالي للعولمة، المُتَّسِم بِنَشْرِ التكنولوجيات الجديدة وتَدَفُّق الأفكار وتبادُل السِّلَع والخدمات وزِيادَة رؤوس الأموال والتدفُّقات المالية وتدويل عالم الأعمال والعمليات التِّجارية والحِوار وتنقُّل الأشخاص، يُغيِّرُ معالم عالم العمل تغييراً جذريّاً. ويُؤكِّدُ أنَّ تَحْقِيقَ نتيجةٍ مُحْسِنةٍ ومُنْصِفَةٍ لِصالِحِ الجميع، في ظلِّ هذه الظُّروف، أَصْبَحَ أَمْراً ضرورياً أَكْثَرَ فأَكْثَرَ مِن أَجْلِ الاستجابَةِ للتَّطَلُّعِ العالمي إلى العدالة الاجتماعية، ومِن أَجْلِ تحقيقِ العَمَالَةِ الكامِلَةِ ولِضمانِ استِدَامَةِ المُجتمعات المُتَفَتِحَةِ والاقتصاد العالمي ولتحقيقِ التَّلَاحُمِ الاجتماعي ومُحارَبَةِ الفَقْرِ وحالات عدم المساواة المُتَزايِدَةِ[2].

وفي ذات السِّياق، أكّد **الميثاق العالمي لِفُرص العمل** لعام **2009**[3]، أنَّ الأزْمَةَ الاقتصادية العالمية وعواقِبِها تعنِي أنَّ العالَمَ يُوَاجِهُ احتمَالَ أَزْمَةٍ مُطَوَّلَةً في البطالة، تُرَّسِخُ الفقرَ وانعدامَ المساواة[4]. وعادَةً ما لا تَنْتَعِشُ العَمَالةُ إلاّ بَعْدَ سنواتٍ عِدّةٍ مِن الانتعاشِ الاقتصادي. وفي بَعْضِ البلدان، لَنْ يكُونَ مُجَرّدْ العَوْدَة إلى مُستويَاتِ العَمَالة السّابِقَة كافياً للمُساهمة بفعاليّة في بناءِ اقتصادياتٍ قَوِيَّةٍ وتحقيقَ العَمَلِ اللّائِقِ للنِّساء والرِّجال[5].

وقَالَ المدير العام لمنظمة العمل الدولية السيّد "**غاي رايدر**"، في كلِمَتِهِ أمام **المُنتدى العربي الثّاني للتّنمية والتشغيل** المُنْعَقِدْ بعاصمة **الرّياض** خلال الفترة ما بين **24** و **26** فيفري **2014**[6]، أنَّ العدالة الاجتماعية يَنْبَغي

---

[1] حَوْلَ **الآثار السلبيّة للعولمة** ومؤقِف المنظمة الدولية للعمل مِنْ ذلك، تضَمَّنَتْ وَرَقَةٌ بحثيّةٌ **للمكتب الدولي للعمل**، كالتّالي:

«La mondialisation a créé des possibilités et des avantages pour beaucoup, alors que dans le même temps des millions de travailleurs et d'employeurs dans le monde entier ont été confrontés à de nouveaux défis. L'économie mondialisée a conduit à la délocalisation de travailleurs et d'entreprises, entraîné de brusques accumulations ou fuites de capitaux et causé une instabilité financière qui ont causé en grande partie la crise économique et financière mondiale de 2008. Malgré des bénéfices indéniables, la mondialisation ne s'est pas traduite par une nouvelle ère de prospérité pour tous. En fait, malgré une forte croissance économique qui a généré des millions de nouveaux emplois depuis le début des années 90 jusqu'à la crise de 2008, les inégalités de revenus ont elles aussi augmenté de façon dramatique dans la plupart des régions du monde et devraient s'accroître encore davantage dans le contexte de la crise économique et financière actuelle». *in :*

*B.I.T.:**(Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail)**, Op.cit., pp.08 et 09.*

[2] المكتب الدولي للعمل: (**إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية مِن أَجْلِ عولمةٍ عادلة**)، اعتَمَدَهُ المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **97**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **10** جوان **2008**، جنيف، **2008**، ص.**05**.

[3] المكتب الدولي للعمل:(**الانتعاش مِن الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل**)، اعتَمَدَهُ المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **98**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **21** جوان **2009**، جنيف، **2009**، ص.**01**/ف.**01**.

[4] للمزيد من التفاصيل، راجع: ل. بونعامة، (**التحولات الاقتصاديّة وانعكاساتها على المرأة في المجتمع**)، مجلة العمل والتّنمية، العدد:**15**، المعهد العربي للثّقافة العمّالية وبحوث العمل، الجزائر،**2005**، ص ص.**20**-**22**.

[5] ووَرَدَ التعبيرُ عن ذلك ضِمن ورقةٍ بحثيّةٍ صادرةٍ عن المكتب الدولي للعمل؛ حيث تضمَّنَتْ ما يلي:

« La Déclaration de l'O.I.T. sur la justice sociale pour une mondialisation équitable souligne que pour atteindre les objectifs de l'O.I.T. dans le contexte de la mondialisation, l'Organisation doit «promouvoir sa politique normative en tant que pierre angulaire des activités de l'O.I.T. en renforçant sa pertinence pour le monde du travail, et s'assurer que les normes remplissent bien leur rôle dans la réalisation des objectifs constitutionnels de l'Organisation». *in :*

*B.I.T.:**(Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail)**, Op.cit., p. 10.*

[6] المكتب الإقليمي للدول العربية: المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل بعنوان:(**نَحْوَ الحمايـة الاجتماعيـة والتنميـة المُستدامة**)، المُنعقِدْ خلال الفترة المُمتدة من **24** وإلى **26** فيفري **2014** ، البنك الدولي/منظمة العمل العربية، الرّياض، بيان صحفي صادر بتاريخ: **24** فيفري **2014**، موقع الإنترنيت:
http://www.ilo.org/beirut/media-centre/statements/WCMS_236961/lang--ar/index.htm

تحقيقُها من خلال توفير العمل الّلائق للجميع، وإنَّ تأمين الحماية الاجتماعية لأولئك الّذين هُم بحاجةٍ إليها، هو تعبيرٌ عن التضامُن الّذي يحْفَظُ تماسُك المُجتمعات.

واستناداً للطّرح أعلاه، يتبيّن أنّ العمالة والتشغيل شَكَّلَا مِحْوَرَ اهتمام المنظمة مُنْذُ تأسِيسِها، ولَا زَالَا يُشكِّلان مِحْوَرَ اهتمامِ المنظمة للألفيّة **الثالثة**[1]، وذلك ما استلزَمَ من الباحثة التَفْصِيل في مُجملِ مَا صَدَرَ عن المنظمة الدولية للعمل في مجال حماية الحق في العمل، وذلك ضِمْن فروع البحث التّالية:

الفرع الأول:

الأحكام المقرّرة لحماية الحقّ في التوظيف في فترة ما بين الحربَيْن العالميَتَيْن

تأسّستْ المنظمة الدولية للعمل، وكان نَصَبَ أَعْيُنِ مُؤسِّسيها تكثيف الجهود على المستويين الدولي والوطني من أجل بلوغ الأهداف المُسطّرة ضمن ميثاقها التأسيسي[2]. ومثّلَ موضوع العمالة والتشغيل أحدّ أولوِيّات المنظمة واهتماماتها الرئيسيّة. وذلك ما جاء النصُّ عليه ضِمْن دستورِهَا التأسيسي، وتَرْجَمَتْهُ أولى النُّصُوص الصّادرة عن المنظمة؛ حيث تحثُّ أحكام المادة **الثانية** من **اتفاقية البطالة** للعام **1919**(رقم:**02**) كلّ دولةٍ عضو مُلزمة ببنود الاتفاقية، على إنشاءِ شبكةٍ مِنْ مكاتب الاستخدام ذات الصِّبغة العامة والمجانيّة.

وفيما عدى المبدأ المُقرَّر أعلاه، لَمْ يعتمِد المؤتمر الدولي للعمل أيّة نصُوصٍ أو أحكامٍ تعني بتنظِيمِ مسألة التوظيف والاستخدام إلى غاية حلول العقد الثالث من القرن الماضي؛ فتَحْتَ تأثير الأزمة المالية لعام **1929**، وانحِسار الوضع السّياسي بين الدول الأوروبية، تحرّكتْ إرادة الممثّلين المجتمعين على مستوى المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، ممّا أَسفَرَ عن صُدُور القليل من الأحكام البسيطة والسطحيّة، والّتي كَشَفَتْ عن الأُسُس والمبادئ الأُولى لتنظيم العمالة والتوظيف على المستوى الدولي.

وتتناول الباحثة مِنْ خلال الفقرات التّالية، عرضاً مُوجزاً لِما وَرَدَ من أحكامٍ ضِمن الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المُعتمدة في فترة ما بين الحربين العالميتين، وذلك على النّحوِ التّالي:

---

[1] وبَعْدَ الكَسَادِ الّذي حَصَلَ في الثلاثينيات مِنَ القَرْنِ الماضِي، انْتَقَلَ التركيزُ مِنَ **البطالة**– كمُشكِلة اجتماعية– إلى **العَمَالَة** وخَلْقِ فُرَص عَمَلٍ– كمُهِمَّة اقتصادية. وخِلَالَ المُؤتمر **السّادس** لإحصائِي العمل للمنظمة الدولية للعمل، المُنْعَقِد عام **1947**، أُدْخِلَ قياسُ **العَمَالَة** و**البطالة** بناءاً على إطارِ قُوّة العمل. ومَنْذُ ذلك التاريخ، أُدْخِلَتْ بعضُ التعديلاتِ على القواعد الدولية للعمل، واسْتَمَرّتْ حتّى سنة **1982**؛ حيث اعتمَدَتْ المنظمة الدولية للعمل معاييرَ جديدةً ابتداءاً مِن عام **1983**، لا زَالَتْ سارِيَةً إلى الوقتِ الحاليّ.

المكتب الدولي للعمل: **(مَوْسُوعُ السّكان النّاشِطِين إقتصادياً – العَمَالَة والبطالة)**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1996**، ص ص. **95 - 110**.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن **أهداف المنظمة الدولية للعمل**، راجع: موسى عبود، **دروس في القانون الاجتماعي**، مرجع سابق، ص ص.**56-57**. وأيضاً:
*G.Rodgers et d'autres, **L'organisation internationale du travail et la quête de la justice sociale(1919-2009)**,01ère édition ,B.I.T. , Genève,**2009** ,pp.**09-11**.*

أوّلاً: أحكام الاتفاقية رقم:34 لعام 1933 بشأن مكاتب التوظيف بمقابل

تسري الأحكامُ المُقرّرة ضمن الاتفاقية رقم: **34** للعام **1933**[1]، على كلّ شخصٍ أو شركةٍ أو مُؤسّسة أو وكالة أو منظمة تعملُ كوسيطٍ لأغراضِ الحُصُولِ على وظيفةٍ لعامِلٍ، أو توريدِ عاملٍ لرب عملٍ بُغْيَةَ الحُصُول على مقابل نقدي أو فائدة ماديّة أُخرى يدفعُها العاملُ ذاتُهُ أو ربُ عملِهِ (المادة **الأولى** من الاتفاقية).

وقدْ قرّرتِ أحكام المادة **الثانية** من الاتفاقية في فقرتها **الأولى**– بصريحِ العبارة– **مبدأ الإلغاء التدريجي لمكاتب التوظيف بأجر**؛ حيث تُمْنَحُ كلّ دولةٍ عَضو بالمنظمة، مُلزمة بتطبيق أحكام الاتفاقية أعلاه، باتِّخاذ التّدابير المُناسبة من أجل تحقيق ذلك خلال مدّةٍ لا تزيدُ عن **ثلاث** (03) سنواتٍ، تسري ابتداءاً من تاريخ نفاذ هذه الاتفاقية بالنّسبة للدولة العضو المعنيّة. كما حظَرَتْ بنود الاتفاقية إنشاء مكاتب جديدة للتوظيف بمقابل بعد انقِضاء فترة **الثلاث**(03) سنوات، مع شرط الحُصُول على ترخيصٍ سنوي قابِل للتجديدِ وِفْقَ تقديرِ السُّلطة المُختصّة لِفترةٍ لا تتجاوزُ **عشر**(10) سنواتٍ[2].

وتُمَثِّلُ الاتفاقية رقم: **34** أعلاه، بحسب تقدير الباحثة، أولى النُّصُوص والوثائق الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل والمعنيّة بمسألة تنظيم العمالة والتوظيف؛ حيث كرّسَتْ أحكامُها بصورةٍ **ضمنيّةٍ**، مبدئَيْن أساسيَيْن للتوظيف المهني: يتعلّق **الأوّل بمبدأ مجانيّة التوظيف**، ويتعلّق **الثاني بحظر التوظيف الجبري** ووجوب منح الاختيار للطرف المُتعاقد مع رب العمل في اختيار منصب عملِهِ.

ثانياً: أحكام التوصية لعام 1937 بشأن التعاوُن الدولي في مجال الأشغال العامة

تَبَنَّى المؤتمرون أحكام توصية **التعاوُن الدولي في مجال الأشغال العامة**، رقم:**50**[3]، تأسيساً على اعتِبارِ أنّ التخطِيط المُسْبَق للأشغالِ العامة يُمَثِّلُ نَهْجاً مُفيداً لُتفادي البطالة والتقليصِ مِن آثار التقلُّبات الاقتصادية، وتبعاً لذلك، تكُونُ الإجراءاتُ المتَّخَذَة لِهذه الغايَة دُونَ فعاليّة إنْ لَمْ تُتَّخَذْ بناءاً على أساسٍ مِنَ المعلوماتِ الكافِيَةِ والتعاوُن الدولي.

وتأسيساً على ذلك، أوْصى المؤتمر الدول الأعضاء في المنظمة بأن تُوافي المكتب الدولي للعمل كلّ سنةٍ بمعلُوماتٍ إحصائيّة وبِغَيْرِها مِن المعلومات عن الأشغال العامة الجارِيَة أو المُخَطّط لِتنفيذِها على أراضِيها (البند **الأوّل** من التوصية).

---

[1] الاتفاقية رقم:**34** لعام **1933** بشأن **مكاتب التوظيف بمقابل**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **17**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1933**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **18** أكتوبر **1936**. وقدْ تمّتْ مُراجعة أحكامِها بموجب الاتفاقية رقم: **96** للعام **1949**، والّتي أغْلَقَتْ باب التصديق على الاتفاقية رقم: **34** بمجرّد دخولها حيّز النفاذ.

[2] المادة **03** من الاتفاقية رقم: **34**، أعلاه.

[3] التوصية رقم:**50** لعام **1937** بشأن **التعاون الدولي في مجال الأشغال العامة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **23**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1937**.

وتُشير الباحثة إلى خلُو نصوص وأحكام التوصية رقم: **50** من أيّ إشارة لمبدأ المساواة وعدم التمييز، إلاّ أنّها، في الوقت ذاته، تُنوّه بالدّور الّذي تلعبه الإحصائيّات الدّقيقة الّتي تقدّمها الدول الأعضاء في وضع أسس سياسة موجّهة لتفادي البطالة والتقليص من الآثار السلبيّة للتقلّبات الاقتصادية على العمّال.

ثالثاً: أحكام التوصية رقم:51 لعام 1937 بشأن الأشغال العامة على الصّعيد الوطني

فَضلاً عمّا تمَّ التنويهُ لهُ في التوصية السّابقة، ارْتَأَى المؤتمر الدولي للعمل تَبَنِّي التوصية رقم:**51** لعام **1937** بشأن **الأشغال العامة على الصّعيد الوطني**[1]، في نفس الدوْرَة، على اعتِبارِ أنَّ الإنفاق على الأشغال العامة يَتَّجِهُ إلى الزِّيادة في سنواتِ الرَّخاءِ وإلى التضَاؤلِ في سنواتِ الانكِمَاشِ الاقتصادي إذا لمْ يَتَوَفَّرْ تخطْيطٌ مُسْبَقٌ لِهذه الأشغال. وأيضاً على اعتِبار أنَّ غياب التخطِيط المُسْبَق تُؤدِّي إلى اقتِران التقلُّبات في حَجمِ العمَالَة في الأشغال العامة بالتقلُّبات في حجمِ العمَالة الّتي تتطلَّبُها الأسواق التِّجارية الخاصّة. فيَزيدُ، على التعاقُب، مِن نُقصِ بعْض فئات العمّال في فتراتِ الرّخاءِ، ومِن انتشارِ البطالة في فتراتِ الانكِماش.

واستناداً لذلك، تضَمَّنَتْ التوصية محلّ الدِّراسة، **أرْبَعة** أجزاء أساسيّة: يتعلّق **الجزء الأوّل** بتنظيم توقيت الأشغال العامة، ويتناوَلُ **الجزء الثّاني** التّدابير المالية لتمويل الأشغال العامة، بينما عَنِيَ **الجزء الثالث** بتنظيم استخدام فئاتٍ مُعيّنةٍ مِن العمّال، وانتهى **الجزء الرّابع** من التوصية إلى تحديدِ شروطِ التعيين والاستخدام.

وتعتبرُ البالحثة، أنّه، وبخلافِ سابِقَتِها تضَمّنتْ التوصية رقم:**50** جُملةً مْن الأحكامِ الّتي تُوفّرُ للعامِلِ جانباً مِنَ الحِماية قبل وبعد الدخولِ في علاقة العمل، ويُذْكَرُ مِنها:

أ. ضرورة أنْ يكون تعيينُ العمّال للأشغالِ العامة عن طريقِ مكاتِب الاستخدام الحكومية (البند **السّابع** من التوصية)؛

ب. ضرورة السّماح للعمّال الأجانب المُصرّح لهُم بالإقامة في بلدٍ ما، بالعملِ في الأشغالِ العامة وِفْقَ نفسِ الشّروط المُنْطَبِقَة على عمّال البلَدْ، شريطَةَ تطبيقِ **مبدأ المُعاملة بالمِثْلِ**(البند **الثامن** من التوصية)؛

ج. ضرورة مُراعاة تحقيق المساواة في معدّلاتِ الأُجُورِ على نَحْوٍ لا تقِلُّ فيه مُعدّلاتُ أجورِ العاملين في الأشغالِ العامة عنْ تلك الّتي تقْبَلُها منظمات العمّال ويقبلُها أرباب العمل لعملٍ مِن نفسِ النَّوْعِ في المنطقة الّتي تُنَفَّذُ فيها الأشغال أو في أَقْرَبِ منطقةٍ تكون فيها الظُّروفُ الصّناعية مُماثِلة، شريطَةَ أنْ تضْمَنَ هذه المُعدّلات مستوى معيشة مقبُول حسب مفهُومِهِ في عصْرِهِم وبلَدِهِم (البند **التاسِع** من التوصية).

ومنه ترى الباحثة، أنّه يتَّضِحُ جليّاً مدى الاهتمام الّذي أولَتْهُ المنظمة للحماية القانونية للعمِلِ، وبالخُصوص، فيما يتعلّق بحقِّهِ في التوظيف – حيث يُعْهَدُ بذلك لوكالة حكومية– وحقِّهِ في الأجر– حيث رَاعَتْ

---

[1] التوصية رقم:**51** لعام **1937** بشأن **الأشغال العامة على الصّعيد الوطني**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **23**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1937.**

المنظمة تطبيقَ مبدأ الأجرِ المُتساوي عن العَمَلِ المُتساوي في نفسِ المشرُّوعِ وفي نَفْسِ المنطقةِ أو في منطقةٍ وصناعةٍ مُماثِلةٍ. ولذلك، يُمكِنُ اعتِبار التوصية الحاليّة أحَدْ أولى النُّصوص الّتي أقرّت بالمساواة في التوظيفِ والاستخدام.

الفرع الثاني:

الأحكام المُقرّرة لحماية الحقّ في التوظيف خلال فترة الانتقال من الحرب إلى السّلم(1944)

يُمثِّلُ العام **1944** مُنْعَطَفاً تاريخيّاً حاسِماً في مَسَار المنظمة الدوليّة للعمل؛ فَقَدْ كان للمبادئ الجديدة الّتي أقرّها **إعلان فيلادلفيا (1944)** تأثيراً بالِغاً على النشاط التشريعي للمنظمة وعلى المعايير الدولية للعمل ككُلّ[1]. وقَدْ تَحَدَّدَتْ في العامِ ذاتِهِ، وبِشَكلٍ واضِحٍ، الرُؤية الشّامِلَة لتنظيمِ العمالة والاستخدام، والّتي تَرْبِطُ بَيْنَ **مبدأ الاستخدام الكامِلِ والاستعمالِ المُنَسَّقِ والمُنَظَّمِ للمواردِ البشريّة**، في التوصيات الدولية ذوات الأرقام رقم: **71**، **72**، و**73**، على التّوالي، الصّادرة عن المؤتمر الدولي للعمل عام **1944**[2]. وقدْ تضمّنت هذه الأخيرة مِن الأحكام ما يستوجِبُ التفصيلَ فيه ضِمن الفقرات التّالية مِن البحثِ:

أولاً:أحكام التوصية رقم:71 لعام 1944 بشأن تنظيم العَمَالة في الانتقالِ مِن الحَرْبِ إلى السِّلمِ

يُمثِّلُ تعزيز العمالة الهدف الأول للمنظمة الدولية للعمل، ولمّا كان مِن الضّروري لتحقيق العمالة الكاملة استِكْمالُ التّدابير الاقتصادية الّتي تُوَفِّرُ فُرَصَ العمالة، وحيث أنَّ طبيعة تكييفات العمالة أثناء الانتقالِ مِن الحربِ إلى السِّلمِ تسْتَلْزِمُ إجراءاتٍ خاصّةٍ. ولذلك، تَحُثُّ بُنُودُ التوصية رقم:**71** لعام **1944 بشأن تنظيم العَمَالة في الانتقالِ مِن الحَرْبِ إلى السِّلمِ**[3]، الدول الأعضاء، بالالتزام بجُملةٍ مِن المبادئ. وتُشيرُ الباحثة من بين هذه الأحكام إلى الفقرات التّالية:

---

[1] ووَرَدَ التعبيرُ عن ذلك، بالقَوْلِ:

« La Déclaration de Philadelphie réaffirmait les principes et les objectifs de l'Organisation et, à bien des égards, les renforçait et les élargissait. C'est un vibrant appel sur la nécessité d'une action nationale et internationale en faveur du progrès social universel ».*in :*

E. Lee, ***(La déclaration de Philadelphie: rétrospective et prospective),*** *R.I.T., vol.133, B.I.T.,Genève, 1994,p.129,al.15.*

[2] وتَجِبُ الإشارة بهذا الشّأن، إلى أنّ المؤتمر الدولي للعمل قدْ قرّرَ في دوْرَتِهِ رقم:**90**، المُنْعقِدَة في شهر **جوان 2002**، سَحْبَ **20** توصيةً ، ومِن بينِهَا التوصِيتيْنِ ذواتَا الأرقام: **72** و**73**، على التّوالي. وجاء ذلك استناداً إلى مضمُونِ الفقرة **09 المُضافة إلى المادة 19** من دستور المنظمة الدولية للعمل **(1997)**، والّتي تُقرِّر أنّهُ:" **بناءاً على اقتراحِ مجلس الإدارة، يجُوزُ للمؤتمر بأغلبية ثلثي (3/2) أصوات المَندُوبين الحاضِرين المُقتَرِعين، أنْ يُلغِيَّ أيّ اتفاقية مُعتَمَدَة وفقاً لأحكامِ هذه المادة، إذا تبيّنَ أنّ الاتفاقية فَقَدَتْ غايَتَها، أو أنَّها لَمْ تَعُدْ تُقدِّم أيّ إسهامٍ يُفيدُ في تحقيقِ أهداف المنظمة**".

وينْطَبِقُ الحُكمُ ذاتُهُ، بإعمالِ نصّ المادة **12 مُكرّر**(المُعدّلة) مِنَ النّظامِ الدّاخلي لمجلس إدارة المُنظمة، والّتي تقضِي بأنْ ينْطَبِقَ **إجراءُ الإلغاء** على الاتفاقيات ساريَةُ المفعولِ، في حين ينْطَبِقُ **إجراءُ السّحب** على الاتفاقيات الّتي ليْسَتْ ساريَةُ المفعُولِ والتوصِيَات.

المكتب الدولي للعمل:**(دليل الإجراءات المُتعلّقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية)**، الطبعة الأولى، إدارةِ معايير العمل الدولية، جنيف، **2012**. ص.**25**.

[3] التوصية رقم:**71** لعام **1944** بشأن **تنظيم العمالة في الانتقال من الحرب إلى السّلم**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **26**، المُنعقِدة بتاريخ: **12** ماي **1944**.

أ. تجميعِ المعلوماتِ الضّرورية عن العمّالِ الّذين يبْحثُون عن عملٍ، بُغيَةَ ضمانِ إعادةَ استيعابِ أو توزيعِ الرّاغبين في العملِ على أعمالٍ مُناسِبَةٍ بِأسْرَعِ ما يُمكِنُ(البند **الأوّل** من التوصية)؛

ب. تخطيطُ تسريحِ أفراد القوّات المُسلّحة والإدارات المُماثلة، وعَوْدَةُ أسرى الحرب، والمُبْعَدين وغيرِهِم، بِهَدَفِ تحقيقِ أقصى عدالة للأفراد، وإتاحةُ أقصى فُرَصْ لِعَوْدَتِهِم المُرْضِية إلى الحياة المدنية(البند **الثاني** من التوصية)؛

ج. توفير تسهيلات التوجيه المِهَني المُتاحَة لِمَنْ يبحثُون عن عملٍ، بُغْيَةَ مُساعَدَتِهِم على العُثُورِ على أنْسَبِ عملٍ(البند **الخامس** من التوصية)؛

د. توضَعُ إلى أكْمَلِ حدٍّ مُمكِنٍ، برامِج للتّدريب وإعادة التّدريب لِتلبِية احتياجات العمّال الّذين سيَحتاجون إلى إعادة إدماجِهِم في العمل أو إلى تزويدِهِم بعملٍ جديدٍ (البند **السادس** من التوصية)؛

هـ. وَضْعُ سياسةٍ إيجابيةٍ فيما يتعلّقُ بتحديدِ مناطقِ الصّناعةِ وتوزيعِ النّشاطِ الاقتصادي، تضْمَنُ تَجَنُّبَ تَرَكُّزِ البطالة في منطِقةٍ بِعَيْنِها وتضَعُ خُطُواتٍ لِتسهيلِ أيّ حَرَكِيّةٍ ضروريةٍ للعمل، سواء مِهنيّاً أو جُغرافياً(البند **السابع** من التوصية).

هذا، وقدْ شَمِلَتْ الأحكامُ الوارِدةُ في البُنُود مِنَ **08** وإلى **10** من التوصية ذاتِها، عنايَةً خاصّةً بالفئات المُستَضْعَفَةِ والمُهَمَّشَةِ خِلال مرحلَتَيْ التوظيف والاستخدام[1]، ويتعلّق الأمرُ بالأطفال، النّساء وذَوُو الإعاقة[2].

فضلاً عن هذا، شدَّ انتباه الباحثة، ما ورَدَ ضِمن البند **الحادي عشر** من التوصية، والّذي نصَّ على أنَّهُ:"**تُتَّخَذُ التّدابير لتنظيمِ العمالة في الصّناعات والمِهن الّتي يكونُ العملُ فيها غيرُ مُنَظَّم، لِتحقيق الاستفادة الكامِلة مِن قُدُراتِ العمّال**". وبحسب وجهة نظرها، يُعْتَبَرُ نصّ البند **الحادي عشر** أعلاه، مِن النّصوص القليلة جدّاً –وإنْ أمكَنَ القوْلُ، الأوّل مِن نوعِهِ– الّتي صَدَرَتْ عن المنظمة الدولية للعمل، والّتي تُقِرُّ بضرورة توفيرِ الحماية الكافِيَة للعمّال المُنتمينَ للقِطاعِ غيرِ المُنَظَّمِ وتَعْتَرِفُ بهم.

كما تُشير الباحثة وتُلفتُ انتباه القارئ، إلى أنّ التوصية ذاتُها، قدْ اشْتَمَلَتْ –إضافةً إلى المبادئ العامة المُحدّدة أعلاه– **إحدى عشر** جزءاً، يُعالِجُ كلُّ واحِدٍ مِن هذه الأجزاء مسألةً مِن المسائلِ المُرتَبِطَةِ بالتوظيفِ والعمالة. وخُصِّصَ **الجزء الرّابع** مِنَ التوصية لتنظيم طَلَبِ العملِ وطَلَبِ العمّال، ونَصَّتْ بذلك، على أنْ يتِمّ مَلْأُ الوظائفِ الشّاغِرة في الأشغالِ العامة عن طريقِ إداراتِ الاستخدام الّتي يَتَولّى أرباب العمل مُسبَقاً إخطارُهَا باحتياجاتِهِمْ مِن الأيْدِي العامِلة[3].

---

[1] ووَرَدَ مضمُونُ النُّصوص أعلاه، على التّوالي، وِفقاً للصّياغة التّالية: "**تُبْذَلُ الجُهودُ خلال الفترة الانتقالية لإتاحَةِ أوْسَعِ فُرَصٍ مُمْكِنَةٍ لِكيْ يكتسِبَ الأحداثُ والعمّال الشّباب الّين لمْ يتمكّنُوا بِسببِ الحرْبِ مِنْ تلقّي التّدريب أو استِكمالِهِ...**"، "**تُجرَى إعادةُ توزِيعِ العاملاتِ في كلِّ اقتصادٍ وطني على أساسِ مبدأ تكافُؤ الفُرصِ الكامِلِ بيْن الرّجل والمرأة فيما يتعلّق بالالتحاقِ بالعملِ استِناداً إلى الكفاءة والمهارة والخِبرة الفرديّة، وتُتَّخَذُ الخُطُوات لِتَشْجِيعِ وَضْعِ مُعدّلاتِ الأجُورِ على أساس مُحتوى الوظيفة بِغَضِّ النَّظَرِ عن الجنس**"، "**تُوَفَّرُ للعمّال المُعوقين، بِغضِّ النّظرِ عن أسبابِ إعاقتِهِم، الفُرص الكامِلة في إعادة التأهيلِ والتّوجيه المِهني المُتخصِّص، والتّدريب وإعادة التّدريب، والاستخدام في عملٍ مُفيدٍ**".

[2] وقدْ تمَّتْ الإشارة، أيضاً، إلى **العمّال المُسنّين** ضِمن **الجزء الأوّل** من التوصية والمُتعلّق **بأساليب التّطبيقِ**؛ حيث وَرَدَ النصُّ في الفقرة **01.(ج)** منه، على أنّهُ: "**تُرتِّب كلّ حكومةٍ التجمِيعَ والاستخدامَ المُنَسّقيْنِ لأكْمَلِ وأَوْفى معلوماتٍ مُمكِنةٍ عنْ: أ-(...)، ب-(...)، ج- عددُ العمّال المُسنّين والعمِلاتِ والأحداث الّين يُحْتَمَلُ أنْ ينْسَحِبوا مِنَ العمالةِ المُجْزَية بعْدَ حالةِ الحرْبِ الطّارئة...**"

[3] الفقرات **13-16** من التوصية رقم: **71**، أعلاه.

وفي ذلك، أكّدتْ أحكامُ التوصية على أنْ يُولى انتباهٌ خاصٌّ وعاجِلٌ لِوَضْعِ أساليبِ وتِقنِياتٍ مُناسِبَةٍ للتّوجيهِ المهني **للعمّال الكبار**. وحثّت الدول الأعضاء على ضرُورة تبنِّي سياسةَ **رَفْعِ الحدِّ الأدْنَى لِسِنِّ الانتهاء مِن الدِّراسة وسنِّ القَبُولِ في العمل**. كما تُوصِي بضرورَة تنظِيمِ إعادة توزيعِ العاملات في الاقتصاد وِفقاً **لمبدأ تكافُؤ الفُرص** الكامِل بين الرّجل والمرأة على أساس **الجَدَارَة** و**المَهَارَة** و**الخِبرَة الفرديّة**، واتِّخاذِ الخُطُوات لِتشجيع إقرار مُعدّلات الأجور على أساسِ **مضمُونِ الوظيفةِ** بِغَضِّ النَّظَرِ عن الجنس مِن أجْلِ وَضْعِ المرأة **على قَدَمِ المساواة** مع الرّجل في سوق العمل[1].

وتستوقف أحكام **الجزء العاشر** من التوصية رقم:**71**، حينما يوصي المؤتمرون بأنْ يتلقّى العمّال المُعوقون، حيثُما أمْكَنَ، تدريباً في الشركة مع العمّال القادرين، بِنَفْسِ الشّروطِ ونفسِ الأجرِ. ويستمِرُّ التدريب إلى أنْ يُصبِحَ المُعوّقُ قادِراً على الالتحاق بالعمل كعامِلٍ كُفْءٍ في المِهنة الّتي تدرّبَ عليها. وإنْ استَلْزَمَ الأمر، تُقرّرُ إجراءاتٌ خاصّةٌ ذات مضمون إيجابي لضمان تكافؤ الفُرَصِ للعمّال المُعوقين على أساس قُدرتِهِم على العمل، مِثل التِزام أرباب العمل عند الضرُورة باستِخدامِ حصّةٍ معقولةٍ مِن العمّال المُعوقين أو التزامُهُم بإعطاء الأولوِيَة –في بعضِ المِهن الّتي تُناسِبُ بوجهٍ خاصٍّ استخدام العمّال المُعوقين إعاقةً شديدةً– لِهؤلاء العمّال على كلِّ العمّال الآخرين[2].

ومثّلت التوصية رقم: **71**، في تقدير الباحثة، بما تضمّنته من أحكام، أولى النصوص المعتمدة في إطار النّشاط التشريعي للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل الّتي كرّست مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف، وتعدُّ الأولى من نوعها فيما يتعلّق بحظر التمييز على أساس **معايير ذاتيّة** وأنّ معايير الاختيار في التوظيف يجب أن تقوم قائمةً على **أُسُسٍ موضوعيّة** تبرّرها **الجدارة، الكفاءة والخبرة الفرديّة**.

ثانياً:أحكام التوصية رقم:72 لعام 1944 بشأن إدارة الاستخدام

أصْدَرَ المؤتمر الدولي للعمل التوصية رقم:**72** لعام **1944** بشأن **إدارة الاستخدام**[3]، لاستكمال الأحكام الوارِدَة ضِمن التوصية رقم: **71**، سالفة الذِّكر[4]. ويُوصِي في إطارِها، بتطبيق المبادئ العامة المُقرّرة ضِمن التوصية السّابقة، وباتِّخاذِ التّدابير التّالية:

أ. جمعُ وتوفيرُ المعلومات بشأن عَرْضِ العمل وفُرَصْ الاستخدام، والمهارات اللّازِمة لِوظائف مُعيّنة، والتغييرات في اشتِراطاتِ المَهَارَة في مُختلف الصّناعات، واتجاهات العمالة والبطالة...وغيرِ ذلك مِن المعلُومات ذات القيمَة في تشجيعِ العَمَالة الكامِلة؛

ب. مُساعدةُ العمّال على العُثُورِ على العمالة المُلائمة، وأربابُ العملِ على العُثُورِ على العمّال المُناسِبين؛

[1] الفقرات **17،30**، **37** و**38** من التوصية رقم: **71**، أعلاه.

[2] الفقرات **39–44** من التوصية رقم: **71**، أعلاه.

[3] التوصية رقم:**72** لعام **1944** بشأن **إدارة الاستخدام**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **26**، المُنعقِدة بتاريخ: **12** ماي **1944**.

[4] ووَرَدَتْ الإشارة لذلك، في ديباجة التوصية رقم: **72** ذاتها؛ حيث جاء النصُّ كالتّالي: "...**لمّا كان تطبيقُ توصِية الاستخدام (الانتقال من الحرب إلى السِّلم) لعام 1944 يتطلّبُ وُجُود وتنمية إدارة استخدامٍ كُفْأة**".

ج. المُساعدةُ على تطويرِ وتحديدِ مُحتوى دورات التّدريب وإعادة التّدريب؛
د. وضْعُ الأساليبِ لتسهيل تحويل العمّال عند الضّرورة مِن مِهنةٍ أو منطِقةٍ إلى أُخرى؛
هـ. المُساعدة على تحقيق أفضل توزيعٍ للقِوى العامِلة داخِلَ كلِّ صناعةٍ ومنطِقَةٍ؛
و. التعاوُنُ بالقَدْرِ الّلازِمِ في إدارةِ التّأمين ضدّ البطالة ومُساعداتِها[1].

وعلى هذا، ترى الباحثة، أنّه، لَمْ تَرِدِ الإشارة ضِمن أحكام التوصية الدولية للعمل رقم: **72** لِمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام بصورةٍ مُباشِرةٍ، غير أنَّهُ، وَرَدَتْ الإشارةُ لَهُ بصورةٍ **ضِمنيّة** و**غيرُ مباشِرةٍ**، وذلك حينما أكّدَتْ ديباجة التوصية ذاتُها على أنَّ المؤتمر الدولي للعمل قرَّرَ تَبَنِّي أحكامَ هذه التوصية تأكيداً على المبادئ العامة الّتي شمِلَتْها التوصية رقم: **71**، سالفة الذِّكر، والّتي جاء على رَأْسِها مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيفِ والاستخدامِ.

ثالثاً:أحكام التوصية رقم:73 لعام 1944 تخطيط الأشغال العامة على المستوى الوطنيّ

حثَّتْ بنودُ التوصية رقم:**73** لعام **1944 تخطيط الأشغال العامة على المستوى الوطنيّ**[2]، كلَّ دولةٍ عُضو أنْ تَضَعَ برنامجاً إنمائياً طويل الأجل يُولي عنايةً خاصّة لتحديدِ توقيتِ تنفيذِ الأشغال وطَلَب الإمْدادات، وذلك بحيْث يَحُدُّ مِن الطَلَب على الأيْدي العامِلة في الوَقْتِ الّذي تُوجَدُ بِهِ بالفعّل عمالةٌ كامِلَةٌ، وزيادةُ هذا الطَلَب في أوقاتِ البطالة. ويُراعي وَضْعَ العمالة في البلدِ بأسْرِهِ، وفي كلِّ منطِقةٍ بحسب المَهَارات المُتوفِّرة في المنطِقةِ المعنيّة[3].

والجدير بالذّكر في ختام هذا الفرع من الدّراسة، المتعلّق ببيان الأحكام والقواعد الدولية للعمل الصّادرة عن المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل خلال مرحلة الانتقال من الحرب إلى السّلم؛ أنّه يدلُّ الطّرح السّابق على قُدرة وفعاليّة المنظمة الدولية للعمل على تخطّي الأزمات ورفع التحدّيات؛ ففي الوقت الّذي توقّف فيه نشاط كافّة التنظيمات الدولية، ظلّت هذه الأخيرة صامدة، وظلّ المؤتمرون على مستواها يعقدون دورات، ويعتمدون قواعد وأحكام بَلَغَتْ في تقدّمها ما لم تَصِلْهُ أيّة منظمة دولية أخرى .

ولن يُنكَرَ، في تقدير الباحثة، على المنظمة الدولية للعمل، سبق الفضل في كونها المنظمة الدولية الأولى صاحبة الإختصاص، الّتي استأثرتْ بوضع المبادئ والأسس القاعديّة لتنظيم العمالة والتشغيل. وكرّست التوصيات ذوات الأرقام: **71،72** و**73**، على التوالي، رغبة وإصرار المؤتمرين في النّهوض بالعمالة الكاملة والتحدّي لأزمات البطالة وانعكاساتها على سوق العمل؛ حيث تضمّنت من المبادئ والأسس الأولى للتوظيف والاستخدام، والّتي تعكس فلسفة المنظمة الدولية للعمل ومنهاجها في تنظيم هذا المجال حتّى الوقت الحاليّ.

---

[1] البندَيْن الأوّل و**الثاني** من التوصية، أعلاه.

[2] التوصية رقم:**73** لعام **1944** بشأن **تخطيط الأشغال العامة على المستوى الوطني**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **26**، المُنعقِدة بتاريخ: **12** ماي **1944**.

[3] البنود **01-03** من التوصية، أعلاه.

الفرع الثالث:

الأحكام المُقرّرة لحماية الحقّ في التوظيف خلال فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية

سَعَتْ الدول المُمَثَّلَة على مُستوى المنظمة الدولية للعمل جاهِدَةً في سبيلِ تأمينِ فُرَصَ العملِ للجميعِ على قدَمِ المُساواة، فكثَّفَتْ نشاطَهَا على المُستَوَيَيْنِ التَشْرِيعِي والمَيْدَانِي[1]، وأقَرّت العديد مِن المبادئ الأساسيّة الّتي تُشكّل الإطار القاعِدي لتنظيم التوظيف والتشغيل، وَرَدَ على رأسِها **مبدأ المساواة وعدم التمييز**، في مفهومِهِ المُعاصِر، والّذي يَقْضِي بأنْ يستفيدَ كلُّ شخصٍ بالحق في مُمارسةِ نشاطٍ اقتصاديٍ مُربِحٍ والاندماج في الحياة المِهنِيَة بالمساواة مع غيرِه مِن أفرادِ المجتمع، كما يقضِي بحَظْرِ أيَّ تمييزٍ يتَعَرّضُ لَهُ هذا الشّخص مِنْ شأنِهِ حِرمانُهُ أو إقصاؤُهُ أو استِبْعادُهُ من الالتحاق بمنصبِ العمل تكون مبرّراتُهُ شخصيّة وذاتيّة لا موضوعيّة[2].

واستِناداً لذلك، وفي مُواجهة الأزمات الاقتصادية والتوتُّرات السّياسية الّتي أعْقَبَتْ مَسَارَها[3]، وَضَعَتْ المنظمة الدولية للعمل حَجَرَ الأساسِ لشريعةِ قواعدَ ومعاييرَ دولية للعمل خِلَالَ مَا يُقارِبُ القَرْنَ مِنَ الزّمَنْ، فأَصْدَرَتْ العديدَ مِن الاتفاقيات والتوصيات الّتي تُعَالِجُ مسألةَ الحق في التوظيف والحُصُولِ على مَنْصِبِ عَمَلٍ على قَدَمِ المُساواة ودونَمَا تمييزٍ أو تفرقةٍ[4].

---

[1] وَصَفَ الأستاذ "**سرفاي**" ***(Servais)*** سياسة المنظمة الدولية للعمل في التشغيلِ والتوظيفِ، بالقوْلِ:

« La promotion de l'emploi est effectivement au cœur des programmes de l'O.I.T., comme des politiques sociales adoptées par ses pays membres, qu'ils soient en développement ou industrialisées. Il n'est pas possible, dans les premiers, de venir à bout de la pauvreté 'si l'économie ne génère pas des possibilités d'investir, d'entreprendre, de créer des emplois et des moyens d'existence durables, le travail est la principale issue à la pauvreté' ». *in :* *J.M.Servais*, ***Normes internationales du travail***, *Op.cit.,p.**127**.*

[2] وفي هذا المعنى يرى فريقٌ مِن الباحثين في إطار المنظمة الدولية للعمل، أنَّهُ:"**لا بُدَّ مِن تنظيمِ إجراءاتِ اختيارِ طالِبي العمل، مِثْل الاختبارات والمُقابلات، للحِرْصِ على صِلَتِها بالوظيفة. أمّا المكان الّذي تُعقَدَ فيهِ الاختبارات والمُقابلات، فيجبُ أنْ يكون على مَقْرُبَةٍ مِنْ مرافِقِ نَقْلٍ مُشترك وأنْ يكُون الوُصُولُ إليه سهلاً. ويجِبُ إخضاعُ جميع طالبي العمل إلى الاختبارات والأسئلة نفْسُها مِنْ دُونِ تمييزٍ مَبْني على الجنس أو على أيِّ صفةٍ أُخرى، ويجِبُ تقييمُ الإجاباتِ على أساسٍ موضوعي مِنْ قِبَلِ أكثر مِنْ شخصٍ**".

*I.L.O.:(**ABC of women worker's rights and gender equality)**, Op.cit., p.**23**.*

[3] وعبّرَ جانبٌ مِن الفقه على أزْمَة قانون العمل بالقَوْلِ: "**مع بداياتِ الرُبْع الأخير من القرن العِشرين، كانتْ معالِمُ التغيُّر قدْ بَدَأَتْ بالظُّهورِ جَلِيّةً، على البيئة الّتي أنْتَجَتْ قانون العمل، وتحكّمَتْ في نُمُوِّهِ وتطوُّرِهِ، وبُلُوغِهِ مبلغاً مُؤثِراً في توفيرِ الحماية الاجتماعية للعاملين. وكانتْ مَلامِحُ التغيُّرِ هذا، مِنَ القُوَّةِ بحيث أنّها لمْ تَتْرُكْ مجالاَ للشكِّ في أنَّ قانون العمل المُعاصِر بَدَأَ يدخُلُ في مرحلةِ (أزمةٍ حقيقيّةٍ)، وأنَّ مُستقبلَهُ أضْحى على (مُفْتَرَقِ الطُرُق). وتأكّدَتْ ملامِحُ الصُورة، واتَّخَذَتْ شكلاً أكثرَ وُضُوحاً مع تواصُلِ الأزماتِ الاقتصادية والاجتماعية الّتي عاشتها جميعُ المجتمعات، مع اختِلافٍ لا نُنْكِرُ في الكمِّ والكيْفِ، إلاّ أنّها كُلُّها تعامَلَتْ مع سِلْسِلَةٍ لمْ تَعْرِف الانقطاع مِن الأزماتِ على نحوٍ جَعَلَ منَ الرُّبعِ الأخير مِنَ القرن العشرين، ومَطْلَعِ القرنِ الحادي والعشرين زمناً تتوالدُ فيه الأزماتُ، واحدةً تلِدُ أُخرى، ما وَلَدَتْ تواءم**".

يوسف إلياس، **أزمة قانون العمل المُعاصِر(بين نَهْجِ تدخُّلِ الدولة ومذهب اقتصاد السّوق)**، مرجع سابق، ص.**45**.

[4] وتُظْهِرُ أحد الدِّراسات الصّادرة عن المكتب الدولي للعمل، أهميّة القواعد الدولية للعمل في تحقيقِ ظُرُوفَ عملٍ مُتساوية؛ حيث وَرَدَ فيها، كالتّالي:

«Un cadre juridique international en matière de normes sociales garantit à chacun des conditions égales dans l'économie mondiale. Il aide les gouvernements et les employeurs à ne pas céder à la tentation d'abaisser les normes du travail dans l'espoir que cela pourrait leur donner un meilleur avantage comparatif dans les échanges internationaux.

À long terme, de telles pratiques ne profitent à personne. L'abaissement des normes du travail peut encourager la croissance d'industries à faible niveau de compétence, à bas salaires et à rotation élevée de personnel et empêcher un pays de développer des emplois qualifiés plus stables. Par ailleurs, des pratiques de ce genre freinent la croissance économique des partenaires commerciaux. Parce que les normes internationales du travail sont des normes minimums adoptées par les gouvernements et les partenaires sociaux, il en va de l'intérêt de chacun qu'elles soient appliquées par tous, de façon à ce que ceux qui ne les appliquent pas ne compromettent pas les efforts de ceux qui le font ». *in :*

وتتطرّق الباحثة ضمن الفقرات التّالية لدراسة وتحليل مُختلف الوثائق الّتي اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل مُنذُ نهاية الحرب العالميّة الثانية وحتّى الوقت الحالي، فيما يتعلّق بتنظيم العمالة والتشغيل.

أولاً: أحكام الاتفاقية رقم: 88 لعام 1948 بشأن تنظيم إدارة التوظيف

أَلْزَمَتْ الاتفاقية رقم: **88** الخاصّة بتنظيم **إدارة التوظيف**[1]، كلّ عُضوٍ مِن أعضاء المنظمة الدولية للعمل، بأنْ يَحْتَفِظَ بإدارةٍ عامةٍ تُشْرِفُ على التوظيفِ مَجَّانًا(المادة **الأولى** في فقرتِهَا **الأولى** مِن الاتفاقية). وأَوْجَبَتْ المادة **السّادسة** مِنَ الاتفاقية ذاتِها، حكومات الدول الأعضاء بتنظيمِ إدارةٍ للتوظيفِ بحيث تَضْمَنُ الفَعَاليَّة في اجتِذَابِ وإلْحَاقِ العمّال، ومُساعَدَتِهم في الحُصُولِ على أعمالٍ مُناسِبَةٍ مِنْ خِلالِ تسجيلِ طَلَبَاتِ التوظيفِ كُلِّهَا، وحَصْرِ المُؤهِّلَاتِ الحِرَفِيّة والخِبْرَة والرّغبَاتِ للمُتَقَدِّمِينَ بِهَا، وإجراءُ مُقابَلَاتِ الاستخدام، وتقديرِ مَقْدِرَةِ المُتَقَدِّمِينَ البدنيّة والمِهَنِيّة ومُساعَدَتِهم إِذَا لَزِمَ الأَمْرُ للحُصُولِ على التوجيهِ المهنيّ أو التّدريبِ وإعادةُ للتّأهِيلِ المِهَنيّ، بما يَتَنَاسَبُ والقُدْرَة الجسديّة والذِهنيّة لكلِّ فَرْدٍ. (المادة **06**/ الفقرة (أ). البند **01** من الاتفاقية) [2].

ويُمكِنُ اعتبارُ أحكامُ المادتَيْنِ، أعلاه، في تقدير الباحثة، اعترافًا ضِمنيًا **بالمساواة في التوظيف** بيْن فئاتِ العمّال المُختلِفَةِ، خُصُوصًا وأنَّ أحكامَ المادَتَيْن **08** و**09** مِن الاتفاقية قد نصَّتْ، صراحةً، على أنّهُ يَجِبُ اتِّخَاذُ الإجراءاتِ المُناسِبَةِ للقِيَامِ بتسهيلِ التَخَصُّصِ حَسَبَ المِهَنِ والصّناعات داخِلَ مُختلَفِ إداراتِ التوظيف، الوفاءُ باحتياجاتِ فئاتٍ مِن طالِبِي التوظيف مِثْلَ المُعوقين، وأيضاً، تدابير خاصّة للأحداث داخِلَ إطارِ إداراتِ التوظيفِ والتّوجيهِ المِهنيّ[3].

ثانياً: أحكام الاتفاقية رقم:94 لعام 1949 بشأن تنظيم إدارات التوظيف

تتناوَلُ أحكامُ الاتفاقية رقم:**94** بشأن **تنظيم إدارات التوظيف**[4]. بَيَانَ شروط الاستخدامِ في العقُودِ الّتي يكونُ أحدُ أطرافِها المُتعاقِدة سلطةٌ عامةٌ، والّتي ينْصَبُّ موضُوعُها على إنجازِ أشغالٍ عامةٍ، تصنيعُ موادٍ أو نقلُها، أو تقديمُ خدماتٍ[5].

وقدْ تضمَّنَتْ الفقرة **الأولى** من المادة **الأولى** من الاتفاقية ذاتها، إشارةً غيرُ مباشِرةٍ لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام؛ حيث وَرَدَتْ صِياغَتَها على النّحوِ التّالي: "**1. تتضمَّنُ العُقُودُ الّتي تَنْطَبِقُ**

=B.I.T.: ***(Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail)***, *Op.cit., p. 11.*

[1] الاتفاقية رقم:**88** لعام **1948** بشأن **إدارات التوظيف**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **31**، المُنعقِدة بتاريخ: **09** جويليه **1948**، دخلتْ حيّز النفاذ بتاريخ: **10** أوت **1950**.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن مضمون الاتفاقية رقم: **88** للعام **1948**، راجع:

*B.I.T.: (**Tendances mondiales de l'emploi 2014: une reprise sans emplois?**), O.I.T., Genève, 2014,p.17,al.31.*

[3] راجع:

*C.W.Jenks &LL.D.Cantab, **Human Rights and International Labour Standards**, Op.cit., pp.120-121.*

[4] الاتفاقية رقم:**94** لعام **1949** بشأن **شروط الاستخدام (العقود العامة)**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **32**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1949**.

[5] المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **94**، أعلاه.

عليها هذه الاتفاقية شُرُوطاً تَضْمَنُ للعمّال المَعنيّين أُجُوراً (بِمَا فيها العلاوات) وساعاتُ عملٍ وشُرُوطُ عملٍ أُخرى لا تَقِلُّ مُواتاةً عن تِلك المُقرَّرة بإحدى الطُّرُق التّالية لِعملٍ ذي طبيعةٍ مُماثِلةٍ في المِهنة أو الصّناعة المعنِيّة، وفِي نفسِ المنطِقَة الّتي يُؤدّى فيها هذا العمل...".

وإقراراً للمبدأ، أعلاه، تضمّنَتْ الاتفاقية جُملةً مِن الأحكام الّتي تَسرِي في ذاتِ المَعْنَى، ونذكُرُ منها ما يلي:

أ. إطْلَاع جميع العمّال على شُرُوطِ استِخدامِهِم وظُرُوفِ عملِهِم بتعليقِها في أماكِنَ ظاهِرة مِن أماكن العمل[1]؛

ب. تنظيم سِجِلّات كافِيَة لساعاتِ العمل الفعّليَة والأجور المدفوعة للعمّال المعنيّين.

ثالثاً: أحكام الاتفاقية رقم:96 لعام 1949 بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر

تناوَلَتْ أحكام الاتفاقية رقم:**96** بشأن **وكالات خدمات التوظيف بأجر**[2]، حمايةً خاصّةً للأشخاص الُمُتقدِّمين لطَلَبِ التوظيفِ، وبموجِبِ أحكامِ المادة **03** منها، قُرِّرَ **الإلغاءُ التدريجي لِوَكالاتِ خدماتِ التوظيفِ بأجرِ الّتي تُدارُ بغَرَضِ الرِّبحِ واستِبدالُها بإدارة توظيفٍ عامةٍ**[3]. بينما تُطالَبُ وكالاتُ خدماتِ التوظيفِ بأجرِ الّتي لا تُدارُ بغرضِ الرِّبحِ بالحُصُولِ على تصريحٍ من السّلطة المُختصّة وتَحْتَ إشرافِها، ويتِمُّ التأكُّد مِن أنَّ هَذِهِ الوَكالات تؤدِّي خدمات التوظيفِ مجاناً، ولا تتجاوَزُ قيمَةَ الرُّسُومِ المُطالَب بها المُستوى الّذي حدَّدَتهُ السّلطة المُختصّة وأقرّتهُ.

---

[1] ووَرَدَ ضِمن دراسةٍ أَعَدَّتها مجموعةٌ مِن الباحثين في إطار المنظمة الدولية للعمل، أنَّهُ:" **لا يَجِبُ على الإعلاناتِ أنْ تُشير إلى تفضيلِ طالبي العمل مِنْ أحَدِ الجنسين على الآخر، أو أيِّ صِفَةٍ شخصيّةٍ مُحدّدة ما لَمْ يُعلَّلْ التفضيلُ بوضُوحٍ باعتِبارِهِ ضرورِيّاً ومُتّصِلاً بالوظيفة**".

واتِّساقاً مع ذلك، تضمَّنَتْ الدِّراسة جُملةٌ مُنَ **الخُطُوطِ التوجيهيّة للإعلاناتِ الوظيفيّة** المُراعِية **للمساواة بيْن الجنسين، ولمبدأ المساواة وعدم التمييز**، عمُوماً، يتمّ ذِكرِها في الآتي: **أ-** يَجِبُ تفادي الرُّسوم الّتي تُفيدُ بأنَّ الوظيفةَ مُعِدّة فقطْ للرِّجالِ أو للنّساء؛ **ب-** يجِبُ التشجيعُ على تلقّي الطلبات مِن كِلا الجنسين؛ **ج-** يَجِبُ أنْ يظهرَ في الإعلاناتِ أنَّ الهيئة المُستخدِمة، كِنايةً عن رب العمل، يَحْترِم تكافؤ الفُرص؛ **د-** لا يَجِبُ على الإعلاناتِ أنْ تورِدَ شُرُوط عمل لا صِلَةَ لها بالوظيفة؛ **هـ-** يَجِبُ في مِعيارِ الاختيارِ أنْ يكون موضُوعيّاً، مُتّصِلاً بِشُرُوطِ الوظيفة، ومُنْطَبِقاً بالتّساوي على جميع طالِبي العمل؛ إذْ لا يجِبُ أنْ تُؤثِّر معايير مثل: الجنس، أو السنّ، أو المظهر، أو لون البشرة، أو الإعاقة...في اختيارِ المُترشِّح للوظيفة؛ **و-** يجِبُ في الإعلانات أنْ تُغطِيَ الطَّيْف الأكبر مِن طالبي العمل المُحتَمَلين؛ **ز-** يجِبُ في المُؤهِّلات المطلُوبة أنْ تَسْتَنِدَ إلى التوصيفِ الوظيفي الحالي، وأنْ تُحدَّدَ بِوُضُوحٍ الغايةُ مِنَ الوظيفةِ ومُهِمَّتُها.

*I.L.O.:(**ABC of women worker's rights and gender equality)**, Op.cit.,pp.34-35.*

[2] الاتفاقية رقم:96 لعام **1949** بشأن **وكالات خدمات التوظيف بأجر**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **32**، المُنعقِدة بتاريخ: **01** جويليه **1949**.

[3] عرَّفَتْ الفقرة **الأولى** من المادة **الأولى** من الاتفاقية أعلاه، المقصُود بتعبيرِ "**وَكَالَاتُ خَدَمَاتِ التوظيفِ بأجرِ**" على أنَّها تعني:

أ. **وكالاتُ التوظيفِ الّتي تُدارُ بِغَرَضِ الرِّبحِ**، بِمَعْنَى: أيَّ شخصٍ أو شركةٍ أو مؤسّسةٍ أو وكالةٍ أو منظّمةٍ تعملُ كوسيطٍ لأغراض الحُصُول على وظيفةٍ لعامِلٍ، أو توريدُ عامِلٍ لصاحب عملٍ بُغْيَةَ الحُصُولِ، بشكلٍ مباشرٍ أو غير مباشرٍ، على فائدةٍ نقديّةٍ أو فائدةٍ ماديةٍ أُخرى من رب العمل أو العامِلِ؛

ب. **وكالاتُ التوظيفِ الّتي لا تُدارُ بِغَرَضِ الرِّبح**، بِمعنَى: إداراتُ التوظيفِ الّتي تقُومُ بها أيُّ شركةٍ أو مؤسّسةٍ أو وكالةٍ أو منظّمةٍ أُخرى، وإنْ لَمْ تكُنْ تُدارُ بِغَرَضِ الحُصُولِ على أيِّ فائدةٍ نقدِيَةٍ أو مادِيَةٍ، إلاّ أنّها تقتضِي مِن ربِ العمل أو العامِلِ رُسُومَ انضِمام لهذه الخدمات أو اشتِراكاً دورياً أو أيَّ عِبْءٍ آخر.

وفي تقدير الباحثة، تُعْطِي الاتفاقية رقم: **96** لعام **1949** الدول المُصَدِّقَة عليها الخَيَارَ بَيْن إمْكانيتَيْن اثنتين: إمّا **الإلغاء التدريجي** لمكاتِبِ التوظِيفِ بِأَجْرٍ الّتي تُدَارُ بقَصدِ الرِّبْحِ وتنظيمِ مكاتِبَ أُخْرَى للتوظيفِ، وإمّا **الإشْرَافُ** على مكاتِب التوظِيفِ بِأَجرٍ[1].

وتَعْتَرِفُ الاتفاقية ذاتُها، صراحةً، بأنَّ فِكْرَةَ إلغاءِ **مكاتِبِ التوظِيفِ بأجرٍ بِقَصَدِ الرِّبْح** لا يُمْكِنُ قُبُولَهُ إلّا في حالَةِ وُجُودِ إدارةٍ عامةٍ للتوظِيفِ تَكُونُ قادِرَةً على الاضْطِلَاعِ بالمَهَامِ والوظائف الّتي تَقُومُ بِهَا هَذِهِ المكاتِبْ. واسْتِثْنَاءاً على إلغاءِ هذه المكاتِبْ، تُجِيزُ الاتفاقية ضِمن مادتِهَا رقم: **05** ، للسُّلطاتِ بِأَنْ تَسْمَحَ باستثناءاتٍ لِبَعْضِ الفِئَاتِ مِنَ الأشخاصِ الّتي يَتِمُّ تحديدُهَا بِدِقَّةٍ مِنْ قِبَلِ التشريعات الوطنيّة مِمَّنْ لا يُمْكِنُ اتِّخَاذُ ترتيباتُ توظيفٍ مُناسِبَةٍ لَهَا داخِلَ إطارِ إدارةِ التوظيفِ العامةِ[2].

أمَّا فيمَا يتعلَّقُ بمكاتِبِ التوظِيفِ بِأَجْرٍ الّتي لا تَتَوَخَّى رِبْحًا مادِيّاً، فيَجِبُ أنْ يكُونَ لَدَيْهَا تَرْخِيصٌ مِنَ السُّلْطَةِ المُخْتَصَّة، وأنْ تَخْضَعَ لإشرافِ هذه السُّلطة، ويَخْضَعَ مِقْدَارُ الرَّسُومِ والأعباءِ والتوظيفُ والاختيارُ للعمَلِ في الخارِجِ، لشُرُوطٍ مُمَاثِلَةٍ لِتِلْكَ الّتي تَخْضَعُ لها مكاتبُ التوظيفِ بأجْرٍ بقَصدِ الرِّبْح.

وبالنِّسْبَة لمكاتِبِ التوظِيفِ بِدُونِ أَجْرٍ، فإنَّهُ على السُّلْطةِ المُخْتَصَّة اتِّخَاذُ الخُطُواتِ الضَّرورية للتثَبُّتِ مِنْ أَنَّ عَمَلِيّاتَ هذِهِ المكاتِبْ تُزَاوَلُ بصورةٍ مجانِيّةٍ (المادة **07** من الاتفاقية). كما نصَّتْ أحكامُ الاتفاقية على عُقُوباتٍ مُنَاسِبَةٍ تتضمَّنُ سَحْبَ التَصَارِيحِ أو التَرَاخِيصِ المنصُوصِ عليها في الاتفاقية، في حالَةِ مُخَالَفَةِ أحكامِ الاتفاقية أو أحكامِ أيَّة قوانين أو لوائِحْ نافِذة (المادة **08** من الاتفاقية).

وأخيراً، فإنَّ التَقَارِيرَ السَّنَوِيَة المُقَدَّمَة تطبيقاً لأحكامْ المادة **22** مِنْ دُسْتُورِ المنظمة الدولية للعمل، يَجِبُ أَنْ تَشْمُلَ جَمِيعَ البياناتِ الضَّرورية بالنِّسْبَةِ للاستثناءاتِ المَسْمُوحِ بها طِبقاً للمادة **05** أعلاه. وتشمُلُ بوجهٍ خاصٍّ، المَعْلُوماتِ الخاصّة بِعَدَدِ المكاتِبِ الّتي تَسْتَفِيدُ مِنْ هذِهِ الاستثناءاتِ ونطاقِ نشاطِهَا، والأَسْبَابِ الّتي تُبَرِّرُ هذه الاستثناءات والإجراءاتُ المُتَّخَذَة للإشرافِ على نَوَاحِي نشاطِهَا.

---

[1] فَإذَا قَبِلَتْ الحُكُومَةُ **الإمْكانِيّة الأولَى**، فإنَّ مُقْتَضَى أَحْكَام الاتفاقية أَنَّ مَكَاتِبَ التَشْغِيل بِأَجْرٍ الّتي تُدَارُ بِغَرَضِ الرِّبْحِ يَجِبُ أَنْ تُلْغَى خِلَالَ فَتْرَةٍ مَحْدُودَةٍ تُقَرِّرُ مُدَّتُهَا السُّلطة الوطنيّة المُخْتَصَّة. ولا يَتِمُّ هذا الإلغاء إلّا بَعْدَ إنْشَاءِ مَرْفَقٍ عامٍ للتوظيفِ. وللسُّلطة المُخْتَصَّة أَنْ تُحَدِّدَ فَتَرَاتٍ مُختلِفَةٍ لإلغاءِ المكاتِبِ الّتي تتولَّى توظِيفَ فِئَاتٍ مُختلِفَةٍ مِنَ الأشخاصِ. وخِلَالَ الفترةِ الّتي تَسْبَقُ الإلغاءَ، تَخْضَعُ هَذِهِ المكاتِب لإشرافِ السُّلطة المُخْتَصَّة (المادة **04** من الاتفاقية).

[2] تضمّنت الاتفاقية حماية خاصّة للعمّال بهذا الخصوص؛ حيث أنّه لا يُسْمَحُ بهذِهِ الاستثناءاتِ إلاّ بَعْدَ التَشَاوُرِ بالوَسَائِلِ المُناسِبَةِ، مع منظمات أرباب العمل والعمّال المعنيِّين بالأمْرِ. على أنَّ المكاتِبَ الّتي تَتَمَتَّعُ بِهَذَا الاستثناء يَجِبُ أَنْ تَخْضَعَ بصفةٍ خاصّةٍ، لإشرافِ السُّلطة المُخْتَصَّة، وأنْ تَحْصُلَ على تَرْخِيصٍ سَنَوِيٍّ، يَكُونُ تَجْدِيدُهُ خاضِعاً لإرادةِ السُّلطة المُخْتَصَّة، وأنْ لا يَتِمَّ تَحْصِيلُ رُسُومٍ أو نَفَقَاتٍ إلّا على أسَاسِ تعريفَةٍ تُقَدِّمُهَا هذِهِ المكاتِبْ للسُّلطة المُخْتَصَّة وتَعْتَمِدُهَا، أو تُحَدِّدُهَا هذِهِ السُّلطة. كما لا يَجُوزُ لِهَذِهِ المكاتِبْ أَنْ تُعَيِّنَ أو تُرَشِّحَ عُمَّالًا للعمَلِ خارِجَ الدولةِ إلّا بتصريحٍ مِنَ السُّلطة المُخْتَصَّة، وطِبْقاً للشُّرُوطِ الّتي تُحَدِّدُها القوانينُ أو اللّوائِحُ النّافِذَة.

رابعاً: أحكام الاتفاقية رقم: 122 لعام 1964 بشأن سياسة الاستخدام والتوصية رقم: 122، المكمِّلة لها

يُعْتَبَرُ عام **1964** تاريخاً حاسِماً في سِجِّلِ المنظمة الدولية للعمل؛ حيث تَمَّ إقرارُ وثيقتَيْنِ اثنتَيْنِ حَوْلَ **سياسةِ العَمَالة** تَضَعَانِ المسألة في منظُورِهَا الواسِعِ. وتقُومَانِ على مفهُومِ النُّمُوِ الاقتصادي، وتأْخُذَانِ في الحُسْبَانِ دَوْرَ العُنْصُرِ البشريّ في عمليّة التطوُّر الاقتصادي[1].

وتَنُصُّ الاتفاقية رقم: **122** عن **سياسة الاستخدام** لعام **1964** [2]، على أنْ تتعهَّدَ كلُّ دولةٍ تُصَدِّقُ عليها بِوَضْعِ وتطبيقِ سياسةً نَشِطَةً للارتِقَاءِ بالاستخدامِ الكامِلِ المُنْتِجِ والمُخْتَارِ بحريّةٍ، ويجبُ أنْ تتَّجِهَ السّياسة إلى إيجادِ عملٍ لكلِّ شخصٍ يَبْحَثُ عنهُ على أنْ يكُونَ هذا العملُ منتجاً بقَدَرِ الإمكانِ، وأَنْ يَتِمَّ اختيارُهُ بحريّةٍ، وأنْ يكُونَ لِكُلِّ عامِلٍ فُرصَةَ اكتسابِ المُؤهِّلاتِ الضّرُورية لِشُغْلِ العمل الّذي يُنَاسِبُهُ، وأنْ يُسْتَخْدَمَ في هذا العملِ بمُؤهِّلاتِهِ مَهْمَا كانَ عُنْصُرُهُ أو لَوْنُهُ أو جِنْسُهُ أو رَأْيُهُ السّياسي أو دينُهُ أو أَصْلُهُ الوطني أو الاجتماعي[3]. ويَجِبُ أنْ تُرَاعِيَ سياسةُ الاستخدامِ مَرْحَلَةَ ومُسْتَوَى التطوُّر الاقتصادي، وأنْ تُطَبَّقَ بواسطَةِ طُرُقٍ تَتَنَاسَبُ مع الظُّروفِ الوطنيّة[4].

ويُمثِّل نصّ المادة **الأولى** أعلاه، في تقدير الباحثة، تكريساً صريحاً ومُباشراً **لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام**، إذْ تُقِرُّ بحقِّ كلِّ شخصٍ في الحُصُولِ على فُرصةِ عملٍ مُواتيةٍ، يختارُها بِمَحْضِ إرادتِهِ، تأسيساً على المساواة، عدم التمييز وحريّة الاختيار. ليُمثِّلَ النصُّ ذاتُهُ، الأساس الّذي صِيغَتْ وِفْقاً لَهُ سائِرُ نصُوصِ الاتفاقية الأُخرى.

وقدْ أَلْزَمَتْ أحكام الاتفاقية كلّ دولةٍ عُضو في سبيلِ الوُصُولِ إلى الهَدَفِ المُحَدَّدِ في المادة **الأولى** مِن الاتفاقية، باتِّخاذِ الإجراءات المُناسِبة في إطارِ سياسةٍ اقتصاديةٍ واجتماعيةٍ مُنَسَّقَةٍ، على أنْ تشتَمِلَ التّدابيرُ لتطبيقِ هذِهِ الإجراءات، عِنْدَ الاقتضاءِ – إعدادَ برامِجٍ، ويَجِبُ أنْ يُستَشَارَ مُمَثِّلُو أرباب الأعمال والعمّال في موضوعِ سياساتِ الاستخدام بِغَرَضِ الاستفادةِ مِن تجارِبِهِم وآرائِهِم في إعدادِ هذه السّياسة، ولِدَعْمِ وتأْييدِ هذه السّياسات[5].

---

[1] فقدْ وَرَدَتْ الإشارةُ في ديباجة الاتفاقية إلى أنّ المؤتمر الدولي للعمل يُقِرُّ هذه الاتفاقية استناداً إلى المبادئ الواردة في **إعلانِ فيلادلفيا (1944)**؛ إذْ يرى أنَّ هذا الأخير يَعْتَرِفُ بالالتزام الرّسمي للمنظمة بأنْ **تَنْشُرَ بيْن مُختلفِ أُمَمِ العالمِ برامِجَ مِنْ شأنِها أنْ تُحَقِّقَ العَمَالة الكامِلة وترفَعَ مُستويات المعيشة**، ويقْضِي بمسؤولِيّتِها ببحْثِ ودراسةِ تأثيرِ السّياساتِ الاقتصادية والمالية على سياسة العَمَالة في ضوءِ الهدف الأساسي الّذي ينُصُّ على أنَّ:" **لِجميعِ البشرِ، أيّاً كان عِرقُهُم أو مُعتقَدُهُم أو جِنسُهُم الحق في العمل مِن أجلِ تحقيقِ رفاهِيتِهِم المادية والرُّوحية في ظلّ ظُروفٍ تسُودُها الحريّة، والكرامة، والأمن الاقتصادي وتكافُؤ الفُرص**". كما أشَارَتْ الديباجة ذاتُها، إلى أنَّ ديباجة المنظمة الدولية للعمل تنصُّ على **مُكافحةِ البطالة وعلى توفيرِ أجرٍ يكفُلُ ظرُوفَ معيشةٍ مُناسِبةٍ**، وأنَّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ينصُّ على أنّ:" **لكلِّ فردٍ الحق في العمل، وفي حريّة اختيار عملِهِ، وفي الحُصُول على شُروطِ عملٍ مُرضِيةٍ، وفي الحماية مِن البطالة**".

[2] الاتفاقية رقم:**122** لعام **1964** بشأن **سياسة العمالة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **48**، المُنعقِدة بتاريخ: **09** جويليه **1964**.

[3] المادة **الأولى**/ الفقرات **01** و **02/(أ)،(ب)،(ج)** من الاتفاقية رقم:**122**، أعلاه.

[4] المادة **الأولى**/ فقرة **03** من الاتفاقية رقم: **122**، أعلاه.

[5] المادة **الثانية**/ فقرة **01.(ب)**، والمادة **الثالثة** من الاتفاقية رقم: **122**، أعلاه..

وعليه، وبموجِبْ أحكام الاتفاقية رقم: **122** لعام **1964**، تلتزِمُ كلُّ دولةٍ مُصَدِّقَةٍ عليها بأنْ **تُعْلِنَ وتُتَابِعَ – كهدفٍ أساسيّ – سياسةً ايجابيّةً نَشِطَةً تَرْمِي إلى تحقيقِ العَمَالـة الكامِلَـة المُنْتِجَـة المُخْتَـارَة اختياراً حُـرّاً.** كَمَا يَجِبُ أنْ تستهدِفَ هذه السّياسة تحقِيقَ ما يلي: **(أ)** توفيرُ فُرَصِ العملِ لجميعِ الأفرادِ المُتاحِينَ لَهُ والسَّاعِينَ إليهِ. **(ب)** وأنْ يكُونَ هذا العمل مُنْتِجاً بقَدَرِ ما يُمكِنُ، **(جـ)** وأنْ تتوفَّرَ للأفرادِ حُريّة اختيارِ العمل[1]، **(د)** وأنْ تتوفَّرَ لكلِّ عاملٍ أَفْضَلَ فُرْصَةٍ مُمكِنةٍ لِشُغْلِ الوظيفة الّتي تُنَاسِبُ قُدُراتِهِ ومُؤهِّلَاتِهِ، وأنْ يستخدِمَ مهاراتِهِ ومَواهِبِهِ فيها، دونَمَا النَّظَـرِ إلـى العُنصـرِ، أو اللّـونِ، أو الجِـنسِ أو الـدّينِ أو المـذْهَبِ السّياسـي أو الأصـلِ القَـوْمِي أو المَنْبَـتِ الاجتماعي[2].

استِناداً لذلك، يُمكِنُ للباحثة القَوْل أنَّ المؤتمر الدولي للعمل بإصدارِهِ للاتفاقية رقم: **122** للعام **1964** أعلاه، أرَادَ أنْ يُوَقِّعَ على الدول الأعضاء **الالتـزام بالمبـادئ الأساسـيّة للتوظيـف**، الّتي لا نِقاشَ فيها، والّتي تفرِضُ على كلِّ دولةٍ عضو الالتزام بتطبيق المبادئ التّالية لتنظيمِ سياسة التشغيلِ والعَمَالَة على المُستوى الوطني[3]، ويتعلّقُ الأمرُ بما يلي:

أ. مبدأ تحقيق العمالة الكامِلَة؛

ب. مبدأ حريّة اختيار منصِب العمل؛

ج. مبدأ التناسُب بين الوظيفة والمؤهّلات الوظيفية؛

د. مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام[4].

---

[1] ويُؤيِّد أحكام المادة أعلاه، ما وَرَدَ مِنْ أحكامٍ ضِمْنَ الاتفاقية رقم: **29** للعام **1930** بشأن **العمل الجبري**، التوصية رقم:**35** للعام **1930** بشأن **الإكراه غير المباشر على العمل**، وكذا، الاتفاقية رقم:**105** للعام **1957** بشأن **إلغاء العمل الجبري** والتوصية رقم:**203** للعام **2004** **بشأن تدابير تكميليّة من أجل القضاء الفعّلي على العمل الجبري**، والّتي تقضي كلُّ واحدةٍ مِنها **بحظْرِ استخدام شخصٍ على سبيلِ الإكراه ودون مَنْحِهِ الحق في الاختيار بمَحْضِ إرادتِهِ**.

للمزيد من التفاصيل بشأن **العمل الجبري أو الإلزامي**، راجع: المكتب الدولي للعمل: تقرير المدير العام بعنوان: **(التعاوُن الشّامل في مُواجهة العمل الجبري)**، التقرير العام بشأن متابعة تطبيق **إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل (1998)**، التقرير **(ط).02**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **93**، جنيف، **2005**.

[2] ويُعلّق الأستاذ "**سارفي**"(***Servais***) بشأن **تحديد الطبيعة القانونية لالتزام الدولة العضو في المنظمة في توفير الحق في العمل؟**، ويُجيبُ قائلاً:

"Ce droit –le droit du travail- est aussi interprète le plus souvent dans un sens qui n'impose pas à l'Etat de fournir un emploi à toute personne désirant travailler. Ce dernier a le devoir d'agir, non de réussir...Les normes qui prévoient ce droit au niveau international imposent aux Etats qui les ont ratifiées essentiellement une obligation de justifier leur politique à cet égard. La convention n° 122 de L'O.I.T. sur la politique de l'emploi 1964, contient par exemple une telle obligation, tout en ne mentionnant pas expressément le 'droit du travail' ». *in :*
J.M.Servais, ***Normes internationales du travail***, *Op.cit., p.129*.

[3] وفي دراسةٍ صَدَرَتْ عن **لجنة الخُبراء** التّابعة للمنظمة الدولية للعمل خلال العام **2010**، بشأن الآليات المُرتبِطة **بالتوظيف والتشغيل** المُعتمدة في إطار أجهزة المنظمة ذاتُها؛ حيث عبّرَتْ اللّجنة، أعلاه، عن ارتِضائها ومُصادَقَتِها على تدابير سياسة التشغيل والعمالة الوارِدَة بالاتفاقية رقم:**122**، وزكّتْ الصّياغة الّتي اعتمَدَها المؤتمرون بشأن التزام الدول الأعضاء، والّتي تُوَقِعُ التزاماً على جميعِ الدولِ –تقريباً– بتشجيعِ وتطويرِ العمالة المُنتِجة. وأشارتْ الدِّراسة فيما يخصُّ التزام الدول بمضمون الاتفاقية ذاتُها، إلى أنَّ البعض مِنَ الدولِ– وهي الأغلبيّة– قدْ تَرْجَمَتْ الأهداف المُحدّدة بموجب أحكامِ الاتفاقية رقم: **122** في سياساتٍ وبرامِجَ **ميدانيّة**. والبعضُ الآخرَ، أَدْمَجَ الأهداف المُحدَّدة بالاتفاقية ضِمن **إستراتيجية محاربة الفَقْر**. وفي العديد مِن الدول النّامية، وبناءاً على ما تَمَّ النصُّ عليه في الاتفاقية، تمَّ التركيزُ على تنمية التشغيلِ والعمالة في **المناطق الريفيّة**، وبالخصُوص في مجال **الزّراعة** و**العمل الرّيفي**. كما تمَّ التركيزُ على ضرورة الاهتمام **بالقطاع غيرُ النّظامي**.

*B.I.T.:(**Tendances mondiales de l'emploi** 2014**: une reprise sans emplois?**), Op.cit.,p.18,al.37.*

[4] راجع:

*B.I.T. : **(Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail)**, Op.cit., p. 52.*

ويتجلّى ذلك بحسب رأي الباحثة، مِن خِلال الصّياغة الّتي اسْتَخْدَمَها المؤتمرون؛ حيث شُرِّعَ الالتزام بصيغةِ **الأمْرِ** لا الاختيار. ومنهُ، تُلْزَمُ كلّ دولةٍ عضو في المنظمة الدولية للعمل بتطبيقِ الأحكامِ الوارِدَة ضِمن الاتفاقية، بَعْدَ تصديقِها على بُنُودِها، وبَعْدَ أنْ يتِمَّ تسجيلُ تصديقِها لدى المكتب الدولي للعمل، وحينما تَمْضِي مُهلَةُ **اثني عشر (12)** شهراً على تاريخِ تسجيلِ تصديقِها على نُصُوصِ الاتفاقية.

كما تُشير الباحثة، إلى أنَّ **النِّطاق الشّخصي** لتطبيقِ أحكامِ الاتفاقية رقم:**122** أعلاه، قدْ حُدِّدَ **على نحوٍ واسِعٍ**؛ فعِبارةُ " **توفيرُ فُرَصِ عملٍ لِجميعِ المُتاحينَ للعملِ والباحثِينَ عنه**" ذاتُ تطبيقٍ عامٍ، وتُفيدُ مَنْحَ الحقِّ لكلِّ شخصٍ– مهماً كانت مُواصفاتُهُ الطّبيعية وانتماءاتُهُ الاجتماعية– الحق في العمل على قدَمِ المساواة مع غيرِهِ من فئات المُجتمع المُختلفة[1]. وذلك ما وَرَدَ التأكيدُ عليه ضِمن الفقرة **02.(ج)** من المادة **الأولى**، حينما مَنَحَتْ كلَّ شخصٍ حريّة اختِيار العمل بغضِّ النَّظرِ عن العِرق، أو اللّون، أو الجنس، أو الدّين، أو الرّأي السّياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي.

وتعيبُ الباحثة على مضمونِ الفقرة **02.(ج)** من المادة **الأولى** أعلاه، **التِّعْدادُ الحَصْري** الوارِدِ بها؛ حيث تَمَّ إقرارُ حظرِ التمييزِ في التوظيفِ على أساسِ المعاييرِ **السَبْع** المذكُورَة أعلاه، ويُمكِنُ أنْ تشكِّلَ صياغة المادة **الأولى** أعلاه، مَنْفَذاً للحكومات والبرلماناتِ الوطنيّة، وكذا أرباب العمل، للتَنَصُّلِ من التزاماتِهم، والتَّلاعُبِ بالقوانينِ، ومُمارسةِ بعض أشكال التمييز المحظُور بحُجّةِ عَدَمِ النصِّ عليها قانوناً. ومِنْ ثمَّ، كان لا بُدَّ مِنْ استخدامِ صياغةً سلبيةً تَنْتَفِي مَعَ جميعِ احتمالاتِ سُوءِ التَّطبِيقِ أو التَفْسِيرِ، أو على الأقلّ، تبنّي ذات الصِّياغة الوارِدة في الاتفاقية رقم: **111** لعام **1958** بشأن **التمييز في التوظيف والاستخدام**، سالفة الذِّكرِ.

ومنهُ، يُمكِن القَوْل أنَّ الاتفاقية رقم: **122** تُجسِّدُ إرادةَ والتزامَ الدُول الأعضاء في المنظمة بمُراعاةِ تطبيقِ المبادئ الأساسيّة لِضَمَانِ **الاستخدامِ الكامِل** عَنْدَ وضْعِها للسِّياسات والبَرَامِجِ الوطنيّة للعَمَالة والتوظيف، مَعَ تَرْكِ الأحكامِ التفصِيليّة لِتَقدِيرِ البرلَمَانَاتِ والحُكُومَاتِ الوطنيّة[2]. بِدَلِيل أنَّ الاتفاقية رقم:**122** لَمْ تُورِد إلّا توجيهاتٍ ذاتُ صِفةٍ عامةٍ، وهِيَ الّتي وَصَلَتْ إلى دَرَجَةِ القَبُول والمُوافَقَة مِن جانبِ غالبيّة المُجتمعات الوطنيّة، وقدْ استُكْمِلَتْ هذه، بنصُوصٍ أكثرَ تفصِيلاً وتحديداً تضمَّنَتْها أحكامُ التوصية رقم: **122** عن **سياسة الاستخدام** للعام ذاتِهِ[3].

---

[1] ويُؤكّد الطّرح أعلاه، ما وَرَدَ على لِسَانِ الأستاذ "**سارفي**" ***(Servais)***، بالقَوْلِ كالتّالي:

« La convention n°122 de 1964, constitue le principal instrument de référence de l'O.I.T. sur la politique de l'emploi ; deux recommandations la complètent : une recommandation n° 122 adoptée la même année, et une autre (n°169) de 1984…Ces instruments de portée très large, concernant 'toutes les personnes disponibles et en quête de travail'… ».*in :*

*J.M.Servais**, Normes internationales du travail**, Op.cit., p.**130**.*

[2] ويُشيرُ الأستاذ "**سارفي**" ***(Servais)***، إلى الصُعُوبات الّتي تطرَحُها صياغةُ الإجراءاتِ والتّدابيرِ المُقرَّرة ضِمن الاتفاقية رقم: **122**، بالقَوْلِ كالتّالي:

« On le voit, la plupart des propositions se situent à un niveau macro-économique .D'ou la difficulté, relevée par le B.I.T. de surveiller l'application de ces normes. Le formulaire pour la préparation des rapports périodiques sur l'application de la convention n° 122 comprend des questions sur les relations existant entre les objectifs de la politique de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux…Ceci confirme que de nombreux aspects de la politique de l'emploi dépassent la compétence immédiate des administrations du travail et combien il est souhaitable d'associer à l'application de la convention d'autres administrations et institutions gouvernementales (la planifications des affaires économiques, les finances, les statistiques…Cela dit, une politique de l'emploi ne se réduit pas à des formules juridiques, des indicateurs , des critères d'évolution proprement économiques s'imposent pour analyser des programmes de même nature ».*in :*

*Ibid., pp.**130-131**.*

[3] راجع:

فبَعْدَ أنْ عَرَّفَتْ التوصية أهدافَ سياسةَ الاستخدامِ[1]، وحَدَّدَتْ مبادِئ هذه السّياسة[2]، عالَجَتْ الإجراءات العامة الطَّويلةُ الأمَدِ[3]، والإجراءات العامة القصيرةُ الأمَدِ[4]، وكذلك، الإجراءات الانتقائيّة الّتي تُتَّخَذُ في إطارِ سياسة الاستخدام[5].

وبَعْدَمَا تَنَاوَلَتْ التوصية أعلاه، الإجراءات العامَة والانتقائِيَّة المَطْلُوبِ اتِّخاذُهَا في إطارِ سياسةٍ للعَمَالَةِ، تَطَرَّقَتْ أحكامُها إلى مشاكِلِ العَمَالة في الدول النّامِيَة مِنْ حيث سياسة الاستثمار والدُّخُول، وتشجيع التَشْغْيلِ في قطاع الصِّناعة، وقطاع الزِّراعة، ونُمُوِ السُّكان[6]. وتَناوَلَتْ التوصية، كذلك، جُهُودَ أرباب العمل والعمّال ومُنَظَمَاتِهِم، في مجالِ اتِّخَاذِ جميعِ الوسائلِ العِلْمِيَّة لِتَنْمِيَةِ وصِيَانَةِ التشغيلِ الكامِلِ المُنْتِجِ والقائِمِ على حُرِيّة الاختِيَار، والجُهُود الدولية لتحقيقِ أهدافِ سياسةِ الاستِخْدام[7].

وأخيراً، أُلْحِقَتْ بالتوصية مُقْتَرَحَاتٍ مُفَصَّلَة في حُدُودِ تطبيقِ هذه النُّصوص، وهذِهِ الإجراءاتِ والوسائلِ الّتي وَرَدَتْ تفصيلاً في التوصية هي الّتي لا زَالَتْ في الطريق إلى القَبُولِ والمُوافَقَةِ مِنْ جانِبِ أغلبِيّة المجتمعات الدولية بِعَكْسِ ما وَرَدَ في الاتفاقية، فهي الّتي حَصَلَتْ على هذه المُوافَقَة.إذْ تنصُّ التوصية محلّ الدِّراسة، على أنَّهُ:" **يَجِبُ على الدُوَلِ الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومنظمات أرباب العمل والعمّال المَعْنِيّة في تطبيقِهَا لأحكامِ هذه التوصية الاسترشادُ بِأَقْصَى قَدَرٍ مُمْكِنٍ ومَرْغُوبٍ فيهِ بالمُقْتَرَحَاتِ الخاصّة بِطُرُقِ التطبيقِ المُوَضَّحَة بالمُلْحَقِ**"[8]. ويتضَمَّن هذا المُلْحَق الإجراءات العامَة والانتقائِيّة الّتي يَجِبُ اتِّخَاذُهَا في نِطَاقِ سياسةَ التَشْغِيلِ ومشاكِلِ التَشْغِيلِ المَصْحُوبِ بالتَخَلُّفِ الاقتصادي[9].

ويَتَّضِحُ مِمَّا تَقَدَّمَ، أنَّ كُلًّا مِنَ الاتفاقية رقم: **122** والتوصية رقم: **122** لعام **1964** تتضمَّنَانِ عرْضاً كامِلاً للمبادئ العامة الّتي يَنْبَغِي إتِّبَاعُهَا في مجالِ سياسةِ الاستخدامِ، وتُقَدِّمَانِ مجموعةً واسِعَةً مِنَ المُقْتَرَحَاتِ المُتعلِّقة بالتَّدابيرِ العَمَلِيّة الّتي تَتَلَاءَمُ مع ظُروفِ البلدانِ ومُستَوَى تَنْمِيَتِهَا[10].

=*J.M.Bonvin*, ***L'organisation international du travail: étude sur une agence productrice des normes***,*P.U.F., Paris*,***1998***, ***p.198.***

[1] البند **الأوّل** من التوصية رقم:122، أعلاه.

[2] البنود **02-07** التوصية، أعلاه.

[3] البند **10** من التوصية، أعلاه.

[4] البند **11** من التوصية، أعلاه.

[5] وتَهْدِفُ هذهِ الإجراءات، على وَجْهِ الخُصُوصِ، إلى تَجَنُّبِ التَقَلُّبَاتِ المَوْسِمِيّة، ومَنْعِ حُدُوثِ وتفاقُمِ البطالة الكامِلَة والجُزئِيّة النّاتِجَة عنْ التغيُّراتِ الهيكَلِيَة، وزيادةِ وتسهيلِ تكييفِ الإنتاج، والاستخدام لِهذهِ التغيُّرَات. كما ارتَكَزَ اهتمامُ التوصية على بطالَةِ الشّباب والأقاليم المُتَأَخِرَةِ والمناطقِ الجُغرافية، الّتي تَتَأَثَّرُ بتغيُّرَاتِ الهَيَاكِلِ الاقتصادية للبِلَادِ. (البُندَيْن **12** و**13** من التوصية، أعلاه).

[6] البنود **24-28** من التوصية، أعلاه.

[7] حيث نصَّتْ أحكامُ البُندِ **29** من التوصية على ضرورة التزام أرباب العمل والعمّال ومُنظماتِهِم في القطاعين العام والخاص باتِّخاذِ جميعِ التّدابيرِ العمليّة لتعزيزِ تحقيقِ العمالة المُنْتِجة والمُختارة بِحُرِيّةٍ وصَوْنُها. ومِن التّدابيرِ المنصوص عليها بصورةٍ خاصّةٍ، ومن بينها احتِرامُ **مبدأ المُساواة وعدم التمييز في الفُرصِ والمُعاملة، في التوظيف والاستخدام.**

[8] البند **38** من التوصية، أعلاه.

[9] وفي جميعِ الحالاتِ، يَنْبَغي أنْ تُراعِيَ كلُّ دولةٍ عُضو أنْ تجري دراساتٍ مُتواصِلةٍ عن حجم وتوزيعِ قُوَّة العمل، وعن طبيعة وحجم البطالة والبطالة الجُزئيّة.

[10] والجدير بالتنويهِ إليهِ، أنَّ أحكام الاتفاقية رقم:**122** لعام **1964** والتوصية رقم: **122** المُكمِّلة لها، قدْ تمَّ استِكمالُهما في العام **1984** بموجِبِ أحكامِ التوصية رقم: **169** بشأن **سياسة العَمَالة (أحكام تكميلِيَة)**، سالفة الذِّكر.

وحسناً فعل واضعوا الوثيقيتن أعلاه، حينما صاغوا المبادئ العامة للتوظيف ضمن أحكام الاتفاقية رقم:**122**، بينما استكملت التوصية رقم:**122** التّدابير العمليّة الكفيلة بتطبيقها على المستويات الوطنيّة، ويُستخلص من موقفهم هذا، اتّجاه إرادتهم إلى اعتبار المبادئ المقرّرة ضمن الاتفاقية ملزمة، واخضاعها بذلك لآليات الرّقابة المقرّرة على مستوى المنظمة، بينما التمس المؤتمرون في صياغة التّدابير العمليّة اعتماد صياغةٍ مرنةٍ قابلة للتكيّف مع مختلف المستويات الاقتصادية للدول الأعضاء، لأنّه إن صيغَتْ هذه التّدابير على نحوٍ جامدٍ ، فإنّ ذلك ستكون نتيجتُهُ الحتميّة امتناع الدول الأعضاء عن التصديق على بنود الاتفاقية رقم:**122**، وهو ما يُخالف أهداف المنظمة الدولية للعمل.

خامساً:أحكام الاتفاقية رقم: 168 لعام 1988 بشأن النّهوض بالعمالة والحماية من البطالة والتوصية رقم: 176، المكمِّلة لها

لَقَدْ تَقَرَّرَ إدراجُ موضُوعُ "**سياسة العَمَالة**" في جدولِ أعمالِ الدورةِ **التّاسعة والستّين(69)** للمؤتمر الدولي للعمل في إطارِ المُناقَشَة الأُولَى للموضوعِ في ضَوْءِ المُتَغَيِّراتْ الّتي طَرَأَتْ مُنْذُ صُدُورِ كلٌّ مِنْ الاتفاقية رقم: **122** والتوصية رقم: **122** لعام **1964**[1]، سَالِفَتَيْ الذِّكر[2].

ومِنْ هذا المُنطَلَق، اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل في دورتِهِ **الخامسة والسبعين** للعام **1988**، الاتفاقية رقم: **168** والتوصية رقم: **176** بشأن **تعزيز العَمَالة والحماية مِنَ البطالة**[3]. وبِمُقْتَضَى هذه الاتفاقية، تتَّخِذُ كلُّ دولةٍ عُضو تدابيرَ مُناسِبَة لتنسيقِ نظامِ الحماية مِنَ البطالة فيها مع سياسَتِهَا في مجالِ العَمَالة والتوظيفِ. وتَحْرُصُ، لهذا الغَرَضِ، على أنْ يُسْهِمَ نظامُ الحمايةِ مِن البطالة فيها– ولاسِيَمَا طَرَائقَ تقدِيمِ إعاناتِ البطالة– في تعزيزِ

[1] وقدْ وَرَدَ تحديدُ أهمّ التطَوُّرات والمُتغيِّرات الّتي طَرَأَتْ مُنْذُ صدورِ اتفاقية وتوصية العمل رقمَيْ: **122** للعام **1964** ، على التّوالي، ضِمن ديباجة اتفاقية العمل رقم: **168** والتوصية رقم:**176** للعام **1988**، على التّوالي؛ حيث وَرَدَ النصُّ فيها، على أنّهُ:" **إنّ المؤتمر الدولي للعمل**؛...**وإذْ يُلاحِظُ انتشارَ البطالة والبطالة الجُزئيـة اللّتيْن تـؤثّران علـى مُختلفِ البُلدانِ فـي العالمِ علـى اختلافِ مراحِلِ تنمِيَتِها، وخاصّـةً مشـاكلَ الشَّبابِ الّـذين يَبْحَـثُ كثيـرٌ مِـنهُم عن أوَّلِ عملٍ لَهُم**؛...**وإذْ يُلاحِظ أنَّ الأحكامَ المُتعلّقة بإعاناتِ البطالة في اتفاقية المُستوياتِ الدُّنيا للضّمان الاجتماعي (1952)، تُحدِّدُ مُستوى للحماية تَجَاوَزَتهُ اليومَ غالبية نُظُم التعويض القائمة في البُلدان الصِّناعية، وإنَّها لمْ تُستَكْمَل بعدُ بْمعايير أعلى على خِلافِ الأحكام الخاصّة بإعاناتٍ أُخرى**..."

المكتب الدولي للعمل: الاتفاقية رقم: **168** لعام **1988** بشأن **النّهوض بالعمالة والحماية مِن البطالة**، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة مينيسوتا، موقع الإنترنيت:

https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html

[2] والجدير بالتنويهِ إليه، أنَّهُ، وفيما يَتَعلَّقُ بأسلوبِ مُراجَعَةِ هاتيْن الوثيقتيْن، فَقَدْ ارْتَأَى المكتب الدولي للعمل أنَّهُ مِن عَدَمِ الصَّوابِ تعديل الاتفاقية رقم: **122** ؛ إذْ أنَّ المبادئ الّتي تُكَرِّسُهَا هذه الاتفاقية قَدْ احْتَفَظَتْ بكامِلِ قُوَّتِهَا وقِيمَتِهَا. كما أنَّ اعتمادَ اتفاقيةٍ تُرَاجِعُ رسمياً الاتفاقية رقم: **122**، حتّى في حالةِ بَقَاءِ هذه الأخيرة مفتُوحَةً أمَامَ كلِّ تصديقٍ لاحِقٍ، سَيُثِيرُ حَتْماً الشكَّ في سلامَتِها مع مُضِيِّ الزَّمَنْ، ويُعَرِّضُ للخَطَرِ وَضْعَهَا مُستقبلاً.

فضلاً عن أنَّهُ، ما مِنْ نقطةٍ مِنْ نِقَاطِ سياسةِ العمالةِ تَسْتَدعِي تعديلاً في المبادئ الأساسيّة للاتفاقية، ومِنْ ثمَّ بَدَا مِنَ المُناسِبِ الإبقاءُ على هذه الاتفاقية كبيانٍ للأهدافِ الأساسيّة لسياسةِ العَمَالةِ وكموضوعٍ دائمٍ لتصديقاتٍ لاحِقَةٍ. كما ارْتَأَى المكتب اعتمادَ توصيةٍ تكميليةٍ لا توصيةَ مُراجَعَةٍ؛ حيث أنَّ هذا الإجراء يُعْتَبَرُ أكثرَ عمليّة.

المكتب الدولي للعمل:(**التقرير السّادس: سياسة العَمَالة**)، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **69**، جنيف، **1983**، ص. **06**.

[3] الاتفاقية رقم:**168** لعام **1988** بشأن **النّهوض بالعمالة والحماية من البطالة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **75**، المُنعقِدة بتاريخ: **21** جوان **1988**.

العَمَالـةِ الكامِلَـةِ والمُنتِجَـةِ والمُختَـارَةِ بحُريّـةٍ، وألّا يكُونَ مِن أَثَرِهَا عَدَمُ تشـجيعِ أربـابُ العملِ علـى عَرْضِ عمالـةٍ مُنتجةٍ، وعَدَمُ تشجيعِ العمّالِ على البَحْثِ عَنْ هذه العَمَالة[1].

وتُشيرُ الباحثـة إلـى أنّـه، استناداً لحُكمِ المـادة **السّادسـة** منهـا، فـي فقرتِهـا **الأولـى**، تضْمَنُ كلُّ دولـةٍ عُضـو **المساواة في المُعاملة لجميعِ الأشخاص المَحميّين، دون تمييزٍ على أساس العِرق، أو اللّون، أو الجنس، أو الدِّيانة، أو الرّأي السّياسي، أو الانتماء الوطني، أو الجنسية، أو الأصل العِرقي، أو الاجتماعي، أو الإعاقة أو العُمُر.**

وتعتبر أنّ الاتفاقيـة رقم: **168** تضمَّنتْ ذات الحُكمِ الوارِدِ ضِمن اتفاقيـة وتوصية العمل رقمَيْ **122** للعام **1964**، سالِفَتَيْ الذِّكرِ، ووَرَدَ التأكيدُ على إعمالِ مبدأ المساواة وعدَمَ التميز في مجال التوظيف **والاستخدام** مرّةً أُخرى، ويترتَّبُ على ذلك، أنْ يكونَ مِنْ حقِّ كلِّ شخصٍ دون تمييزٍ أو تفرقةٍ الاستفادة مِن المزايا الّتي تُقرِّرُها الاتفاقية.

وترى أنّـه مـن الجدير بالإشـارةِ إليـهِ، هو أنَّ أحكـام المـادة **06** أعـلاه، قدْ شَمِلَتْ تِعداداً لمعاييرِ التمييـز المحظُورِ، البعضُ مِنها سَبَقَتْ الإشارةُ إليهِ في المعاييرِ الدولية السّابقة، والبعضُ الآخرُ استُحْدِثَ مُؤخراً. وفي حين أنّ الاتفاقية رقم: **122** للعام **1964** شمِلَتْ بالنصِّ سَبْعةَ معايير أساسيّة، فإنَّ الاتفاقية رقم: **168** قدْ نصَّتْ على **إحدى عشرة (11)** مِعياراً للتمييزِ المحظُور، مُضِيفَةً بذلك، المعايير التّاليـة: **الأصل العِرقـي، الجنسيّة، الإعاقة** و**العُمُر**.

وحسناً فَعَلَ واضِعُو هذه الاتفاقية حِينَمَا أَضَافُوا معاييرَ جديدةً يُحظَرُ على أساسِها **التمييز**، بما يَعْنِي تَوْسِيعَ نِطـاق الحمايـة المُقرّرة وِفْقَ بُنُودِ الاتفاقيـة، وخاصّـةً بِإضـافتِهِم لمِعْيـاريْ **الإعاقـة** و**السنّ** غيرُ الوارِدَيْنِ ضِمن الاتفاقية رقم: **111** للعام **1958** المعنيّة **بحظرِ التمييز في التوظيف والاستخدام**، سالفةُ الذِّكرِ. غير أنَّ، صياغةَ المادة **السادسة** من الاتفاقية رقم: **168** لَمْ تَكُنْ لِتَخْلُوَ مْن أيِّ غُمُوضٍ أو إشكالٍ في التفسيرِ وفي التّطبيق؛ حيث أنَّ الباحثة لا تَرَى أيّ داعٍ مِنْ إيرادِ مِعيار "**العِرْق**"، وفي الوقتِ ذاتِهِ مِعيار"**الأصل العِرقي**" ، مع أنَّ الأمر في الحقيقة يتعلَّقُ بمِعيارٍ مُوَحّدٍ وهو **الانتمـاءُ الاثنـي** للفرد. هذا مِن جهةٍ، ومِنْ جهةٍ أُخرى، تمَّ استِبدالُ صياغة "**الأصل الوطني**" بمُصطلَحيْ "**الجنسيّة**" و"**الانتماء الوطني**" دُونَ بيانِ الفرقِ بيْن المصطلحاتِ والغرضُ مِن هذا التِّعداد.

وعليهِ، ومِنْ وِجهَةَ نَظَرِ الباحثة، كانَ لا بُدَّ مِنْ تقليصِ المسافاتِ واختصارِ العباراتِ، وذلك مِنْ خلالِ اعتمادِ صياغةٍ **سلبيةٍ** و**بسيطة** تَرِدُ على النّحْوِ التّالي:" **تضْمَنُ كلُّ دولـةٍ عُضو المساواة في المُعاملة لجميعِ الأشخاصِ المحميّين، دُونَ تمييزٍ بينهُم، مَهْمَا كان الأساس الّذي يُبَرِّرُهُ**"[2].

---

[1] المادة **02** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[2] وقدْ حدَّدتْ المادة **11** مِن الاتفاقية رقم: **168** المقصُود بعبارة "**الأشخاص المحميّين**"، حينما نصّت على أنَّهُ: "**1.يتضمّن الأشخاص المحمِيُّون فئاتٍ مُقرّرة مِن العامِلِين تُشكِّلُ نسبَةً لا تقِلُّ عن 75% مِن مجموع العامِلين، بما فيهِم مُوظّفو الخِدمة العامة والمُتمرِّنون.2.على الرّغمِ مِن أحكامِ الفقرة 01 الوارِدَة أعلاه، يجُوزُ استبِعادُ مُوظفي الخِدمة العامة مِن الحماية إذا كانَ عمَلُهُم مضمُوناً حتّى السنّ العادية للتقاعُدِ بموجِب القوانين أو اللّوائح الوطنيّة. 3.يتضمّنُ الأشخاص المحمِيُون ، في حالة نفاذ إعلان أُرسِلَ بموجِب المادة 05: (أ) فئاتٌ مُقرَّرةٌ مِن العامِلِين تُشكِّلُ نِسبةً لا تقِلُّ عن 50% مِن مجموع**

هذا، ولَمْ يَغْفَلْ واضِعُو الاتفاقية رقم: **168** أعلاه، على تقريرِ حمايةً خاصّةً ببعضِ الفئاتِ؛ حيث نصّتْ المادة **06** منها في فقرتها **الثانية**، على أنَّهُ:" **لا تتعارضُ أحكامُ الفقرة 01 مع اعتمادِ تدابيرَ خاصّة تُبرِّرُها ظُروفُ مجموعاتٍ محدَّدةٍ تشمُلُها النُظُم لمُشار إليها في الفقرة 02 من المادة 12، أو تدابير لِتلبِيَةِ الاحتياجاتِ الّتي تنْفَرِدُ بها فئاتُ الأشخاصِ الّذين يُواجِهون مشاكِلَ مُعيّنة في سوقِ العمل، وخاصّةً المجموعاتُ الأكثرَ تضرُّراً ، أو مع عقدِ اتفاقاتٍ ثُنائية أو مُتعدّدة الأطراف بين الدول بشأن إعاناتُ البطالةِ على أساس المُعاملة بالمثل**".

ويُسْتَشفُّ مِن استِقراء الفقرة **02** من المادة **06** أعلاه، وأيضاً الفقرة **02** من المادة **12** من الاتفاقية ذاتُها، على أنّه يجوزُ التمييزُ في التوظيفِ في حالاتٍ ثلاث، وهي:

أ. الحالات المُحدّدة بنصِّ الفقرة **02** من المادة **12** من الاتفاقية، ويتعلّقُ الأمرُ بالترخيصِ بتخفيضِ الحماية المُتاحة مع مُراعاةِ مواردِ المُستفيدِ وأُسرتِهِ ، إذا كان تشريعُ دولةٍ عُضو يَحْمِي جميعَ المُقيمين الّذين لا تتجاوزُ موارِدُهُم خلالَ الحالة الطارئة حدُوداً مُقرَّرة؛

ب. في حالة ما إذا كانت الأشخاص المعنيّة مِن الفئات المُستَضْعفة في بلدٍ ما، وتسْتلْزِمُ بذلك، مُعاملةً إيجابيّة لِوَضْعِها على قَدَمِ المساواة مع الآخرين؛

ج. في حالةِ عقدِ اتفاقية ثُنائية أو مُتعدِّدة الأطراف تقضِي بتطبيقِ **مبدأ المُعاملة بالمِثل** فيما يتعلَّق باستِحقاقِ إعاناتِ البطالة.

فضلاً عمّا ذُكِرَ مِنْ أحكامٍ، تنصُّ الاتفاقية كذلك، على أنْ:" **تَضَعَ كلُّ دولةٍ عُضو، كهدفٍ لَهُ الأولَويّة، سياسةً تَرْمِي إلى النُّهُوضِ بالعَمَالةِ الكامِلةِ والمُنتِجة والمُختارة بحُريّة بجميعِ الوسائلِ المُناسبةِ، بما فيها الضّمان الاجتماعي. وتتضمّنُ هذه المسائل، فيما تتضمَّنُهُ، خدماتُ التوظيفِ، والتَّدريبِ المِهَنِيّ والتّوجيهِ المِهَنِيّ**"[1].

وتُولِي الاتفاقية اهتماماً لفئاتٍ مُحدَّدةٍ مِنَ الأشخاصِ المُتضرِّرينَ الّذين يُواجِهُون أو يُمْكِنُ أنْ يُوَاجِهُوا صُعُوباتٍ في العُثُورِ على عملٍ دائمٍ، مِثْلَ النِّساء، الشَّباب، المُعوّقين، المُسنِّين مِنَ العمّالِ، والمُتَعَطِّلِينَ عَنِ العملِ فتراتٍ طويلةٍ، وكذلك، العمّالُ المُهاجرين المُقيمِينَ في البلدِ بصورةٍ نظامِيَةٍ والعمّالُ المُتَأَثِّرينَ بالتَّغَيُّرَاتِ الهَيْكَلِيَّة. ففي هذا الصّدد، تدعُو الاتفاقية إلى وَضْعِ برامجَ خاصّة تُعَزِّزُ إمكانياتٍ إضافيّةٍ للعَمَالة وتُعِينُ على إيجادِ عَمَلٍ وتُيَسِّرُ العَمَالَةَ المُنْتِجَةَ لهذه الفئات[2].

وتُبَيِّنُ المادة **10** الاحتمالات المُغَطّاة (البطالة الكامِلَة أوّلاً، ثُمَّ حالاتُ البطالة الجزئيّة ما أَمْكَنَ للدول ذلك)[3]. وتُجيزُ الاتفاقية رَبْطَ الإعاناتِ المُقدَّمَةِ للعاطِلين عَنِ العمل في شَكْلِ مدفوعاتٍ دوريّة بطريقةِ الحماية.

=العامِلين؛ (ب) أو فئاتٌ مُقرَّرةٌ مِن العامِلين تُشكِّلُ نِسبةً لا تقِلُّ عن 50% مِن مجموع العامِلين في المؤسّسات الصّناعية الّتي تسْتَخْدِمُ 20 شخصاً أو أكثر، إذا كان مُستوى التّنمية يُبرِّرُ ذلك بالتَّحديد".

[1] المادة **07** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[2] المادة **08** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[3] وقدْ وَرَدَ تعريفُ **البطالةِ الكامِلَة** ضِمن أحكام المادة **10** مِن الاتفاقية ذاتُها، بأنَّها:" **فَقْدُ الكَسْبِ بِسَبَبِ عَجْزِ شَخْصٍ عن الحُصُولِ على عملٍ مُناسبٍ– بالمعنى الوارِدِ في الفقرة 02 من المادة 21– رغْمَ كونِهِ قادِراً على العملِ، ومُسْتَعِداً لهُ، وباحِثاً بالفعْلِ عن عملٍ**". وبالإحالةِ لأحكامِ الفقرة **02** من المادة **21**،

وتُعَدِّدُ سَبْعَ حالاتٍ يَجُوزُ فيها رَفْضُ، أو إلغاءُ، أو وَقْفُ، أو تَخْفِيضُ الإعاناتِ الّتي يُمْكِنُ أنْ يستحقَّهَا شخصٌ مَحْمِيٌّ في حالاتِ البطالة الكامِلَةِ أو الجزئيّة أو تَوَقُّفِ الكَسْبِ بسبَبِ وَقْفٍ مَؤَقّتٍ للعملِ دُونَ إنهاءِ علاقةَ العملِ[1].

وتنصُّ الاتفاقية في مادتِهَا **26** على الأحكامِ الخاصّةِ بالباحثِينَ الجُدُدْ عَنْ العمل، أيّ أُولئِكَ الّذين لَمْ يُعْتَرَفْ بِهِمْ أَبَداً مِنْ قَبْلُ كعَاطِلِينَ أو تَوَقَّفَ اعتبارُهُم كذلك، أو الّذين لَمْ ينتمُوا أبداً إلى نُظُمِ الحماية، أو لَمْ يَعُودُوا ينتمُوا إليها.

وأخيراً، تُؤَكِّدُ الاتفاقية على ضماناتٍ مُماثِلَةٍ للضّماناتِ القانونية والإدارية والمالية المنصُوصِ عليها في الاتفاقية رقم: **44** لعام **1934**. وتتناولُ التوصية رقم: **176** بشأن تعزيزِ العَمَالَةِ والحمايةِ مِنَ البطالة لعام **1988** بشيءٍ مِنَ التفصيلِ مسائلَ النُّهُوضِ بالعَمَالةِ المُنْتِجَة وحمايةَ العاطِلِينَ عَنِ العملِ وتطويرِ وتحسينِ نُظُمِ الحمايةِ؛ حيث ينُصُّ البند **الثاني** منها، كالتّالي:"**ينْبَغي أنْ يكون النُهُوضُ بالعمالة الكامِلة والمُنتِجة والمُختارة بحِريّة بكلِّ الوسائلِ المُناسِبةِ، بما فيها الضّمان الاجتماعي، هدفاً لهث الأولويّة في السّياسة الوطنيّة، وأنْ تشمُلَ هذه الوسائل، فيما تشمُلُهُ، إدارات الاستخدام والتّدريب والتّوجيه المِهنييْن**".

وحثّتْ بنود التوصية الدول الأعضاء في المنظمة على تشجيعِ واتّخاذِ تدابيرِ **التنقُّل المِهنِي** أو **الجُغرافي**[2]، ووَرَدَ تِعدادُ البعضِ مِنها على سبيلِ الاستدلالِ، وهي:

أ. إعاناتٌ تُسهِمُ في تغطِيَة نفقات الانتقال والمُعدّاتِ الّلازِمة؛

ب. إعاناتٌ تُقدَّمُ في شكلِ مدفُوعاتٍ دوريّة؛

ج. إعاناتٌ مؤقّتةٌ تنازُليّة يُقصَدُ بِها أنْ تُعوّض، عند الاقتضاء، انخِفاضُ الأجرِ النَّاتِجِ عنْ إعادةُ الإدماج المِهني؛

د. إعاناتٌ تُسهِمُ في تغطِيَةِ نفقات السّفر ونقلِ الأمتِعةِ المنزليّة؛

هـ. مكافأةُ إنهاءِ الخدمة؛

و. إعانةٌ للاستقرارِ.

وقدَّمتْ التوصية ذاتُها، جُملةً من التّدابيرِ الّتي تلتزِمُ الدول الأعضاء باتّخاذِها في سبيل النُّهوض بالعمالة المُنتِجة، ونذكُرُ مِنها:

أ. تأمين التنسيق بين نُظُمِ التقاعُدِ القانونية ونُظُمِ التقاعُدِ الخاصّة، بحيث تُزيلُ العَقَبات الّتي تَعْتَرِضُ سبيلَ التنقُّل المِهَنيّ(البند **06** من التوصية)؛

= يُحدِّدُ المقصُود بعبارةِ "**عملٍ مُناسِبٍ**" كالتّالي:" **تُؤخَذُ في الاعتبارِ بوَجْهٍ خاصٍّ عِنْدَ تقديرِ مُناسبَةُ عملٍ مَا، بشرُوطٍ مُقرّرة وفي حدُودٍ مُلائمةٍ، سنُّ العاطِلِ، وأقدَميّتُهُ في مِهنتِهِ السّابقة، والخِبرة الّتي اكتَسَبَها، ومُدّة البطالة، وحالةُ سوقِ العمل، وكذلك انعكاسات هذا العمل على وَضْعِ الشّخص المَعنِي الشّخصي والأُسري، وكونِهِ شاغراً كنتيجة مُباشرة لِتوقُّف العمل بِسبَبِ نزاعٍ عُمالي جارٍ**".

كما وَرَدَ **تعريفُ البطالة الجزئيّة** ضِمن أحكام المادة **10** من الاتفاقية ذاتُها، بأنَّها:" **تخفيضٌ مُؤقّتٌ في ساعاتِ العمل العاديّة أو القانونية، تَوَقُّف أو نُقصٌ الكسبِ بِسَبَبِ وقفٍ مؤقت للعمل، دون إنهاءِ علاقة العمل، وبِوَجْهٍ خاصٍّ لأسبابٍ اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكليّة أو أسبابٌ مُماثِلة**".

[1] المادة **20** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[2] البندان **04-05** من التوصية رقم: **176**، أعلاه.

ب. إتاحةُ تسهيلاتٍ للأشخاصِ المحميّينَ تُمَكِّنُهُم مِن القيامِ بأشغالٍ مؤقتةٍ بأجرٍ لتحسينِ فُرَصِ حُصُولِهِم على عملٍ مُنتجٍ يختارونهُ بِحُريّةٍ (البند **07** من التوصية)؛

ج. إتاحةُ فُرصةٍ للعاطِلين عن العمل الّذين يرغبُون في إقامة مؤسّسة خاصّة بِهِم أو في مُزاولة نشاطٍ اقتصادي حرٍّ، في الحُصُول على عوْنٍ ماليٍّ وخدماتٍ استشاريّة (البند **08** من التوصية)؛

د. السَّعْيُ في سبيلِ عقدِ اتفاقياتٍ ثُنائية أو مُتعدِّدة الأطراف من أجل تقديم المُساعدة المالية للعمّال الأجانب(البند **09** من التوصية).

وعليه، يظهرُ مِن صياغَةِ الأحكام أعلاه، مَدَى إصرارِ واضِعِي التوصية التّالية على ضَرُورة اعتمادِ سياساتِ المُساعدةِ المالية للنّهوضِ بالعَمَالَة الكامِلَة والمُنتِجَة، وهو المبدأ ذاتُهُ الّذي تضمّنَهُ **الجزء الثالث** مِن التوصية ذا الصِّلة بتنظيمِ الحماية المُقرّرة للعَاطِلِينَ عَنِ العمل[1].

سادساً:أحكام الاتفاقية رقم: 181 لعام 1997 بشأن وكالات الاستخدام الخاصّة والتوصية رقم: 188، المكمّلة لها

قرّر المؤتمر الدولي للعمل في دورتِهِ رقم: **85** للعام **1997** اعتمادَ أحكام وثيقتَيْنِ دوليَتَيْنِ تتعلّقان بإعادةِ تنظيمِ المكاتب الخاصّة للاستخدام[2]، الهدفُ منها هو السّماحُ بعمَلِ وكالات الاستخدام الخاصّة فضلاً عن حماية العمّال بفئاتِهِم المُختلفة من الاستغلال والتجاوُزات الحاصِلة في سوق العمل[3]. وهكذا، تسري أحكامُ الاتفاقية مَحَلّ الدِّراسة على جميعِ **وكالات الاستخدامِ الخاصّةِ**[4]، وعلى جميعِ **العمّال الباحِثِين عن عملٍ**[5].

وقُرِّرَتْ أحكامُ الاتفاقية على نحوٍ يضمنُ احترام المبادئ الأساسيّة في التوظيف والاستخدام، ويتعلّق الأمر **بمبدأ الحريّة النقابية** و**مبدأ حريّة التفاوض والحوار**، وكذا، **مبدأ المساواة وعدم التمييز**؛ حيث نصّتْ المادة **05** منها، كالتّالي:" **1. توخّياً لِتعزيزِ الفُرَصِ والمُساواة في المُعاملة في الحُصُولِ على عملٍ ومُزاولةُ مِهنٍ معيّنة، تتحقَّقُ كلّ دولةٍ عُضو مِن أنَّ وكالاتِ الاستخدامِ الخاصّة تُعامِلُ العمّال دُون تمييزٍ على أساس العِرق أو**

---

[1] البنود **12-30** من التوصية رقم: **176**، أعلاه.

[2] الاتفاقية رقم:**181** لعام **1997** بشأن **وكالات الاستخدام الخاصّة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **85**، المُنعقِدة بتاريخ: **19** جوان **1997**.

[3] ووَرَدَ تحديدُ الهَدَفْ مِنْ اعتمادِ أحكامِ الاتفاقية رقم: **181** للعام **1997** ضِمنَ أحد الدِراسات الصّادرة عن المكتب الدولي للعمل، على النّحوِ التّالي:

« Les États qui ont ratifié cette convention doivent s'assurer que les agences d'emploi privées respectent les principes de non-discrimination. La convention prévoit une coopération entre agences d'emploi privées et publiques, des principes généraux visant à protéger les demandeurs d'emploi contre des pratiques inappropriées ou contraires à l'éthique et la protection des personnes ayant des contrats de sous-traitance ainsi que celle des travailleurs recrutés à l'étranger. Elle s'applique également aux agences de travail temporaire ». *in :*

*B.I.T. : (**Tendances mondiales de l'emploi 2014: une reprise sans emplois?**), O.I.T., Genève, **2014**,p.**18**, al.**34**.*

[4] في مفهومِ هذه الاتفاقية، وطِبقاً لِما وَرَدَ بنصِّ المادة **01/ف.01** منها، تعني عبارةُ "**وكالاتُ الاستخدامِ الخاصّةِ**" أيَّ شخصٍ طبيعيٍّ أو اعتباريٍّ، مُستقلٌّ عنِ السُّلُطاتِ العامة، يُقدّمُ خِدمةً أو أكثرَ مِن خدماتِ سوقِ العملِ.

[5] وبِحسَبِ أحكامِ المادة **02** في فقرتِها **02** من نفس الاتفاقية، تنطبقُ هذه الاتفاقية على **جميع فئاتِ العمّالِ وجميع فُرُوعِ النّشاطِ الاقتصادي** باستثناءِ فئة **البحّارة**. ويجوزُ لأيّةِ دولةٍ ، بعدَ استِشارةِ أكثر المُنظماتِ تمثيلاً أرباب العمل وللعمّال المعنيّين، أنْ تسْتَثنِيَ فئاتٍ معيّنة مِن العمّال أو فروعاً مُعيّنة مِن النّشاط الاقتصادي من الاستفادة من خدماتِ الوكالاتِ الخاصّة للاستخدام، شريطة توفيرِ حمايةً مُلائمةً لِهؤلاء الآخرين (الفقرتان **03** و **04** من المادة **02** من الاتفاقية، أعلاه).

اللّون أو الجنس أو الدّين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أيّ شكلٍ آخر مِن أشكالِ التمييز الّتي تُغطِّيها القوانين والمُمارسات الوطنيّة، وبوجهٍ خاصٍّ السنّ أو الإعاقة.

2.لا تُنفَّذ الفقرة 01 من هذه المادة بطريقةٍ تمْنَعُ وكالات الاستخدام الخاصّة مِن تقديمِ خدماتٍ خاصّة أو برامِجَ مُسْتهدَفة ترمي إلى مُساعدة أكثر العمّالِ حِرماناً في سِياقِ بَحْثِهم عن وظائف".

ومنه، تعتبر الباحثة أنّ المُلاحظ على صياغَةِ الاتفاقية بشأن إقرارِ **مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف**، أنَّها وَرَدَتْ بشكلٍ **مُوسَّع** يسْمَحُ بإضافةِ أيّ مِعيارٍ آخَرَ ضِمنَ قائمة معاييرِ التمييزِ المحظُور قانوناً؛ فعبارَةُ " **أو أيّ شكلٍ آخَرَ مِن أشْكالِ التمييز الّتي تُغطِّيها القوانين والمُمارسات الوطنيّة**" تُفيدُ مَنْحَ السُّلطة التقديرية للبرلمانات والحُكُوماتِ الوطنيّة في الإقرارِ بحظرِ أشكالٍ أُخرى تَسْرِي على المُستوى الوطني، وذلك بحسَبْ الظُّروف والمُمارسات الّتي تختلِفُ مِن دولةٍ إلى أُخرى.

وتعتبر أنّه تمثِّلُ الصِّياغة الوارِدة بنصِّ المادة **05** أعلاه، تكريساً للأحكامِ الّتي تضمَّنتها أحكامُ **اتفاقية التمييز في التوظيف والاستخدام** رقم: **111** للعام **1958**، ويُمثِّلُ ذلك خُطوةً إيجابيةً تميّزَتْ بها الاتفاقية رقم: **181** مُقارنةً بسابِقاتِها مِن النُّصُوصِ الصّادرة عَنِ المنظمة في مجال التوظيف والعمالة.

لتخلص الباحثة بالقول، أنّ الاتفاقية رقم: **181** قد تميّزت عن باقي النصوص، بما تضَمَّنَتْهُ مِن أحكامٍ بشأن حماية الحياة الخاصّة للعمّال أثناء التوظيفِ والاستخدام، وأنَّهُ لا يجُوزُ بأيِّ حالٍ مِن الأحوالِ انتهاك حُرمة **الحياة الخاصّة** للعامِلِ ومُطالبتَهُ بتقديمِ معلوماتٍ لَيْسَتْ مِن مُستلزمات المنصِبْ الوظيفي، يكُونُ الغَرَضُ مِنها الإطّلاعِ على أمُورِهِ الشّخصيّة واعتِمادُهَا كأساس لمُمارسَةِ التمييز عِنْدَ التوظيف. ومِنْ أمثِلَةِ ذلك: إلزامُ العامِلَةِ على إجراءِ فَحْصُ الحَمْلِ كشرطٍ للتوظيفِ، أو إلزامُ شخصٍ على إجراء فحص الإصابة بفيروس نُقص المناعة البشريّة/ الإيدز، أو المُطالبة بتقديمِ معلوماتٍ تتعلَّقُ بدِيانة الشّخص أو مُعتقداتِهِ الدّينية أو انتمائِهِ السّياسي أو النقابي...وغيرِهَا مِن المعلُومَاتِ غيرُ المُتّصِلة بالمُؤهِّلات والخِبرَةِ المِهنيّة للعمّال[1].

وهكذا، تُواصِلُ أحكامُ الاتفاقية، أعلاه، بإقرارِ أحكامٍ تتعلَّقُ بالمبادئ والقواعد الّتي تلْتزِمُ بها وكالات الاستخدام الخاصّة عِنْدَ التوظيف؛ إذْ وردَ النصُّ على حَظرِ التكليف المالي للعامِلِ[2]، حماية العمّال المُهاجرين[3]، حماية الأطفال[4]. وألزَمَتْ أحكامُ الاتفاقية كلّ دولةٍ عُضو باتِّخاذِ التّدابيرِ اللّازمة لِضمانِ توفيرِ لحماية المُلائمة للعمّال المُستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام، فيما يتعلّق بالمسائل التّالية: **أ**- الحريّة النقابية؛ **ب**- المُفاوضة الجماعيّة؛ **ج**- الحدّ الأدْنى للأجور؛ **د**- ساعات العمل وسائر ظُروف العمل؛ **ه**- إعانات الضّمان الاجتماعي القانونية؛ **و**- الحُصُول على التَّدريب؛ **ز**- السّلامة والصحّة المِهَنِيتان؛ **ح**- التعويض في حالات

---

[1] نصَّتْ المادة **06** من الاتفاقية رقم: **181**، كالتّالي: " **تكُونُ مُعالجةُ البياناتِ الشّخصية للعمّالِ مِنْ قِبَلِ وكالاتِ الاستخدام الخاصّة، على النَّحْوِ التّالي:**

(أ) تجري بطريقةٍ تحمِي هذه البيانات وتضْمنُ احترام الحياة الخاصّة للعمّال بْما يتَّفِقُ مع القوانين والمُمارساتِ الوطنيّة؛

(ب) تَقْتَصِر على المسائلِ المُتَّصِلة بالمُؤهّلاتِ والخبرة المِهنيّة للعمّال المعنيين وأيّ معلوماتٍ أُخرى ذات صِلَةٍ مُباشرةٍ".

[2] ونصّتْ بذلك المادة **07** / ف.**01** من الاتفاقية، كالتّالي: "**لا يجوزُ لوكالاتِ الاستخدام الخاصّة أنْ تتقاضى بصورةٍ مباشرةٍ أو غيرُ مباشرة، جُزئياً أو كلّياً، أيّ رسوم أو تكاليف مِن العمّال**".

[3] المادة **08** من الاتفاقية، أعلاه.

[4] وفي ذلك، نصَّتْ أحكامُ المادة **09** من الاتفاقية ذاتُها، بأنَّهُ: "**تتَّخِذُ كلُّ دولةٍ عُضو تدابيرَ لِضمانِ عدم قيام وكالات الاستخدام الخاصّة باستِخدامٍ أو توريدِ الأطفال للعمل**".

الحوادِث أو الأمراض المِهنيّة؛ **ط-** التعويض في حالات الإعسار وحماية مُسْتحقّات العامِل؛ **ك-** حماية الأُمُومة وإعاناتِ الأُمُومة، وحماية الوالدين وإعانات الوالدين[1].

هذا، وتُنوّه الباحثة إلى أنّ الأحكامُ الوارِدةُ بالمادة **10** من الاتفاقية قرّرت إجراءاً خاصّاً على المستويات الدّاخلية، لحمايةِ العمّال أثناء التوظيف، بنصِّها كالتّالي: "**تكفُلُ السّلطة المُختصّة وجُود آليات وإجراءات مُلائمة يُشارِكُ فيها، عِنْدَ الاقتضاء، أكثرُ المنظماتِ تمثيلاً لأرباب العمل وللعمّال، مِنْ أجلِ التَّحقِيقِ في الشَّكاوى والتجاوُزات ومُمَارَساتُ التَدْليسِ المَزْعُومَة المُتعلّقة بأنشِطَةِ وكالاتِ الاستخدام الخَاصَّة**".

ويُمثِّل نصُّ المادة **العاشرة**، أعلاه، في تقدير الباحثة، إنْ تمَّ تطبيقُهُ بصورةٍ فعّلية وسليمة ضمانةً حقيقيةً للباحثين عن العمل في مواجهة المُمارسات التمييزية وكلّ أشكالِ الاستغلالِ المادي والمعنوي لهؤلاء خِلَالَ مرحلةِ التوظيف. وفضلاً عن هذا، ألْزَمَتْ المادة **12** من الاتفاقية، كلَّ دولةٍ عُضو بأنْ تُحدِّدَ وتُوزِّعَ المسؤوليات بين الوكالات الخاصّة للاستخدامِ والمُنشآتِ المُستخدِمةِ، فيما يتعلّق بما يلي: **أ-** المفاوضة الجماعيّة؛ **ب-** الحدِّ الأدْنى للأُجُور؛ **ج-** ساعات العمل وسائر ظُرُوف العمل؛ **د-** إعانات الضّمان الاجتماعي القانونية؛ **هـ-** الحُصُول على التَّدريب؛ **و-** الحماية في مجالِ السّلامة والصحّة المِهنِيَتَيْنِ؛ **ز-** التعويضُ في حالاتِ الحوادث أو الأمراض المِهنيّة؛ **ح-** التعويض في حالات الإعسار وحماية مُستحقات العمّال؛ **ط-** حماية الأُمومة وإعانات الأُمومة، وحماية الوالدين وإعاناتِ الوالدين.

وتقدّر الباحثة، بأنّ النصُّ أعلاه، يمثّل نقطةً إيجابيّةً لفائدة العمّال في مواجهة وكالات التوظيف، إذْ أنّه قُرِّرَ بِغَرَضِ ضمانِ حماية العامِلِ في حالة تنازع الاختصاص الناتِجِ عن التهرُّب مِن المسؤوليات، وخاصةً منها المسؤوليات المالية. وفي جميع الأحوال، يُطبَّقُ **مبدأ احتفاظ السُّلُطات العامة بالاختصاص النّهائي** فيما يتعلّق بما يلي: **أ-** وَضْعُ سياسة سوق العمل؛ **ب-** استِخدامُ أو مُراقبةُ استخدامِ الموال العامة المُخصَّصة لتنفيذِ تلك السّياسة[2].

سابعاً: أحكام التوصية رقم: 189 لعام 1998 بشأن إحداث مناصب عملٍ في المؤسّسات الصغيرة والمُتوسِّطة

صَدَرَتْ التوصية رقم: **189**[3]، بناءاً على قرارِ المؤتمر الدولي للعمل، الّذي اعتمَدَهُ في دورتِهِ **الثانية والسّبعين (72)** عام **1986** بشأن **تعزيزِ المُنشآت الصّغيرة والمُتوسِّطة**. والاستنتاجات الوارِدَة في القرار المتعلِّق بسياساتِ العَمَالة في سياقٍ عالمي، الّذي اعتمَدَهُ المؤتمر الدولي للعمل في دورتِهِ **الثالثة والثمانين (83)** عام **1996**[4].

[1] المادة **11** من الاتفاقية رقم: **181**، أعلاه.

[2] المادة **13** من الاتفاقية رقم: **181**، أعلاه.

[3] التوصية رقم: **189** لعام **1998** بشأن **إحداث مناصب عملٍ في المؤسّسات الصغيرة والمُتوسِّطة**، اعتمدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **86**، المُنعقِدَة بتاريخ: **17** جوان **1998**.

[4] وَرَدَتْ الإشارةُ إلى القَرَارَانِ أعلاه، ضِمن:

وتلخّص الباحثة المُبرِّرات والدَّوافِعُ مِنْ وراء اعتمادِ التوصية محلّ الدِّراسة، في الاعتبارين التّالِيَيْن:

أ. لَقَدْ أَصْبَحَتْ المُنشآتُ الصّغيرة والمُتوسِّطة أداةً حاسِمةً في النُّمُوِ والتّنمية الاقتصاديين، وهي مسؤولةٌ بِشكلٍ مُتزايِدٍ عنْ خَلْقِ غالبية الوظائف في جميع أرجاءِ العالمِ[1]؛

ب. وتسْمَحُ المُنشآتُ الصّغيرة والمُتوسِّطة إمكانات الحُصُول على فُرَصِ العملِ المُنْتِجِ والمُسْتدامِ وذي النوعيّة الجيّدة، للمرأة العامِلَة ولِسائرِ المجموعاتِ المحرُومة تقليدِياً مِن العمل.

وتأسيساً لما ما سَبَقَ، نصَّتْ بُنُودُ التوصية رقم: **189** على أنَّهُ ينْبَغِي أنْ تعتمِدَ الدول الأعضاء تدابيرَ تتناسبُ مع الظُّروف والمُمارسات الوطنيّة بُغْيَةَ تعزيزِ الدَوْرِ الأساسي الّذي يُمكِنُ أنْ تُؤدِّيهِ المُنشآتُ الصّغيرة والمُتوسِّطة فيما يتعلَّقُ بما يلي:

أ. النُّهُوضُ بالعمالة الكامِلة والمُنتِجة والمُختارَة بِحريّة؛

ب. زيادةُ فُرَصِ كَسْبِ الدَّخْلِ وتكوين الثَّرْوة سعياً إلى العمالة المُنْتِجة والمُستدامة؛

ج. النُّمو الاقتصادي المُسْتدام والقُدْرة على التجاوُب بمُرُونة مع التغيُّرات؛

د. زِيادَةُ المُشاركةِ الاقتصادية للمجوعاتِ المحْرُومة والهامِشيّة في المُجتمع؛

هـ. زيادةُ المُدَّخرات والاستثمارات المحليّة؛

و. التّدريب وتنمية الموارِد البشريّة؛

ز. التّنمية الإقليمية والمحليّة المُتوازِنة؛

ح. توفيرُ سِلَعٍ وخدماتٍ أفْضَلُ تكييفاً مع احتياجات السُّوقِ المحليّة؛

ط. توفيرُ ظُرُوفُ عملٍ ونوعيّةُ عملٍ أفْضَل مِن شأنِها الإسهامُ في تحسينِ نوعيّة المعيشة، وتمكينُ أعدادٍ كبيرةٍ مِن النّاسِ مِنَ الحُصُولِ على الحِماية الاجتماعية؛

ي. حَفْزُ الابتكار وروحِ المُبادرةِ وتطويرُ التكنولوجيا والبُحُوث؛

ك. منافِذُ الُصُولِ إلى الأسواق المحليّة والدولية؛

ل. تعزيزُ العلاقاتِ الجيّدة ما بيْن أرباب العمل والعمّال[2].

والجدير بالتّنويه له، أنّه من مزايا التوصية رقم: **189** أنّ نِطاقُ سريانِ أحكامِ التوصية ذاتُها، حُدِّدَ على نحوٍ **واسعٍ** و**شاملٍ** لجميعِ فُرُوعِ النّشاط الاقتصادي وجميعِ المُنشآت الصّغيرة والمُتوسِّطة، سعياً من المنظمة لِتحقيقِ الأهداف المُسَطَّرَة، بُغيةً توفيرِ الحماية القانونية الكافية لأكبرِ عدَدٍ مُمْكِنٍ مِنَ العُمّالِ والفئات العُمَالِيَة[3].

=B.I.T.:(***Tendances mondiales de l'emploi 2014: une reprise sans emplois?***), *Op.cit.,p.19, al.35.*

[1] وتُلَخِّصُ أَحَدَ الدِّراسات الصّادرة عن **المكتب الدولي للعمل** الهدف مِن اعتماد التوصية رقم: **189** للعام **1998**، بِوَصْفِها كالتّالي:

«Cette recommandation préconise l'adoption par les États Membres de mesures appropriées, adaptées aux conditions nationales et compatibles avec les pratiques nationales, en vue d'encourager les petites et moyennes entreprises en raison du rôle important qu'elles jouent dans la promotion de l'emploi et la croissance économique durable. ». *in :*

B.I.T. : ***(Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail)****, Op.cit., p. 55.*

[2] البند **الثاني** من التوصية رقم: **189**، أعلاه.

[3] فقَدْ نصَّ البند **الرّابع** مِن التوصية، أعلاه، كالتّالي:"**تنطبِقُ أحكامُ هذه التوصية على جميعِ فُرُوعِ النشاط الاقتصادي وعلى جميعِ أنواعِ المُنشآتِ الصّغيرة والمُتوسِّطة، بِغَضِّ النَّظَرِ عن شكلِ مِلكِيتِها (كالشّرِكات الخاصّة والشّرِكات العامة والتعاوُنيات والشّراكات والمُنشآت العائليّة والمشاريع الفردية، على سبيلِ المِثال)**".

وتُثير الباحثة مسألة عدم إدراج بند خاصّ بالمساواة وعدم التمييز ضمن أحكام التوصية رقم:**189**، إلاّ أنّها تعتبر بأنّ أحكام هذه الأخيرة قد تضمّنت إشارةً بضرُورَةِ إعمالِ **مبدأ المساواة وعدم التمييز** في العديدِ من الأحكامِ بصورةٍ ضِمنيّة، وتذكر الباحثة في هذا الشّأن، ما يلي من أحكامٍ:

أ. ينْبَغي على الدول الأعضاء اتّخاذ تدابير مُلائمةً لتعزيزِ المُنشآت الصّغيرة والمُوسِطة وتوفيرِ العملِ المُنْتِج والمُسْتدام، أنْ تكفُلَ لِجميعِ المُنشآتِ–أياً كان حَجْمُها أو نوعُها– تكافُؤ الفُرَص، لاسِيَما فيما يتعلَّقُ بالحُصُولِ على الائتِمان والنَّقْدِ الأجنبي والمُدخلات المُسْتَوْرَدة[1]؛

ب. يَنبَغي على الدول الأعضاء عِنْدَ وَضْعِها للسّياسات الوطنيّة،أنْ تَضَعَ في الاعتبار السّياسات الأخرى، كالمساواة بين الجنسين[2].

فضلاً عن ذلك، تشير الباحثة إلى أنّ أحكام التوصية قد تضمّنت العديد من التّدابير القانونية والعمليّة تَوَخِّياً لإيجادِ بيئةٍ تُؤدّي إلى نُمُوِ وتطوُّرِ المُنشآت الصّغيرة والمُتوسِّطة؛ حيث تضمَّن **الجزء الثاني** من التوصية التّدابير الخاصّة **بالإطار السّياسي والقانوني**[3]، بينما شَمِلَ **الجزء الثالث** تدابيرَ خاصّة **بتنمِيَةِ ثقافة المُنشأة**[4]، في حين عَنِيَّ **الجزء الرّابع** منها بالنصِّ على مجموعة من الإجراءات العمليّة الكفيلة **بإقامةِ هياكِلَ أساسيّة فعّالة لتقديمِ الخدماتِ**[5].

ختاماً، تعلّق الباحثة على الأحكام الّتي شملتها التوصية رقم: **189**، وتعتبرها من أحدث ما صدر عن المنظمة من أحكام في مجال التشغيل ومكافحة البطالة، فما يميّزها، أساساً، هو أنّها لا تكتفي بالنّص على جملة من المبادئ الأساسيّة، بل تَصْبَغُ هذه المبادئ بتدابير عمليّة يكون الغرض منها تحقيق أهداف التوصية والمتحورة حول توفير مناصب العمل، والتخفيف من حدّة البطالة.

غير أنّه، ومن وجه نظر الباحثة، كان من الأجدر بالمؤتمرين، إرفاق أحكام التوصية أعلاه، بدليلٍ عمليٍّ تفصيلي، يتضمّنه ملحق بالتوصية، يتمّ من خلاله التفصيل في مختلف المراحل الإجرائيّة لنظام المؤسّسات الصغيرة والمتوسّطة، والتعليمات الكفيلة بتحقيق فعاليّة هذا النّظام.

ثامناً: أحكام التوصية رقم: 193 لعام 2002 بشأن ترقية التعاوُنيات

أقرَّ المؤتمرون في الدورة رقم:**90** للمؤتمر لدولي للعمل، بأهميّة التعاوُنيات في خلْقِ الوظائفِ وحَشْدِ المواردِ وتوليدِ الاستثمار وبإسهامِها في الاقتصاد، وبأهميّتِها في تعزيزِ المُشاركة الكامِلة في التّنمية الاقتصادية والاجتماعية لجميعِ الشُّعُوب. وهُم يُذَكِّرون بالمبدأ الوارِد في إعلان فيلادلفيا ومفادُهُ أنَّ "**العملَ ليْسَ بسِلْعةٍ**"، ويُذَكِّرون بأنَّ تحقيقَ العملِ اللّائقِ للعمّال في كلِّ مكانٍ هو هدفٌ أولّيٌ لمنظمة العمل الدولية.

---

[1] البند **06** من التوصية رقم: **189**، أعلاه.

[2] البند **09**/ف.**02** من التوصية رقم: **189**، أعلاه.

[3] البنُود **05–09** من التوصية رقم: **189**، أعلاه.

[4] البند **10** من التوصية رقم: **189**، أعلاه.

[5] البنُود **11–16** من التوصية رقم: **189**، أعلاه.

واستِناداً لذلك، تنُصّ بُنُودُ التوصية رقم: **193**[1]، على أنَّهُ يَنْبَغِي على الدول الأعضاء بالمنظمة أنْ تُشَجِّعَ تعزيز وتقوِيَة هُوِيَة التعاوُنيات[2]، وأنْ تعتمِدَ تدابيرَ لتعزيزِ قُدُراتِها لِمُساعدَتِها على خلقِ وتنمِيَةِ الأنشِطَة المُولِّدة للدّخل والوظائف الّلائِقَة، وتمكِينِها مِن تحسينِ الرّفاهية الاقتصادية والاجتماعية، مع مُراعاة ضرورةِ القضاء على كافّة أشكالِ التمييزِ[3].

وقدْ حُدِّدَتْ المبادئ الّتي تُؤسَّسُ وتَعْمَلُ وِفْقاً لها هذه التعاونيات استِناداً إلى القِيَم التعاوُنية المُتمثِّلة في المُساعدة المُتبادلة والمسؤولية الشخصيّة والديمقراطية والمساواة والإنصافُ والتضامُن، فضلاً عن القِيم الأخلاقية المُتمثِّلة في الاستقامة والشّفافية والمسؤولية الاجتماعية والعِناية بالغيْرِ[4].

وترى الباحثة وجوب الإشارة بهذا الخصوص، إلى أنّ التوصية رقم:**193**، لمْ تشتمِل أيّة إشارةٍ صريحةٍ لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، إلاّ أنّ ذلك لا يَنفي وُجُود لمَحَاتٍ طفيفةٍ للمبدأ ضمن بنودها، يُذكر منها:

أ. نصُّ البند **04.(و)** من التوصية على الدول الأعضاء اتِّخاذُ التَّدابيرِ لِمُساعدةِ التعاوُنياتِ على تحسينِ الرّفاهية الاقتصادية والاجتماعية، مع مُراعاة ضرورةِ القضاء على كافّة أشكالِ التمييزِ.

ب. نصُّ البند **08/ف.01.(أ)** مِن التوصية على أنْ تهدِفَ السّياسات الوطنيّة إلى تعزيزِ معايير العمل الأساسيّة لمنظمة العمل الدولية والإعلان بشأن الحقوق والمبادئ الأساسيّة في العمل لِجميعِ عُمّالِ التعاوُنياتِ دون تمييزٍ أياً كان.

ج. نصُّ البند **08/ف.01.(ج)** مِن التوصية على أنْ تهدِفَ السّياسات الوطنيّة إلى تعزيزِ المساواة بين الجنسيْن في التعاوُنيات وفي أنشِطَتِها.

د. نصُّ البند **16.(و)** مِن التوصية أنَّهُ يَنْبَغي تشجيعُ منظمات العمّال تكافؤ الفُرص بين التعاوُنيات.

وتخلُصُ الباحثة في نهاية دراستها للقواعد الدولية للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز في مجال التوظيف، بالقول أنّ المؤتمرين على مستوى المنظمة الدولية للعمل لم يبخلوا ولم يُقصّروا عند وضعهم للأسس والمبادئ العامة للتوظيف المهنيّ، ووضعوا بذلك اتفاقيتين أساسيتين تعتبران بمثابة الأساس القاعدي الّذي يُمكن أن تستند إليه كلّ دولةٍ عضوٍ عند صياغتها للقوانين والبرامج الوطنيّة في مجال التشغيل والعمالة، ويتعلّق الأمر بالاتفاقيتين رقمي: **122** و**168** على التّوالي.

وقد وردت القواعد المعتمدة على مستوى المنظمة موزعة بين فئتين:

---

[1] التوصية رقم: **193** لعام **2002** بشأن **ترقية التعاوُنيات**، اعتمدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **90**، المُنعقِدَة بتاريخ: **20** جوان **2002**.

[2] وَرَدَ تعريف "**التعاوُنية**" ضِمن البند **02** من التوصية، كالتّالي: " **في مفهُومِ هذه التوصية، يعنِي تعبيرُ "التعاوُنية" جمعية مُستقِلَّة مُؤلَّفة مِن أشخاصٍ اتَّحدُوا معاً طواعِيةً لِتحقيقِ احتياجاتِهِم وتطلُّعاتِهِم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المُشترَكة عن طريقِ مُنشأةٍ مَمْلُوكَةٍ مِلكيّةً جماعيّةً ويُشرَفُ عليها ديمقراطِياً**".

[3] البنُود **03-05** من التوصية رقم: **193**، أعلاه.

[4] وتُلَخِّصُ أَحَدَ الدِّراسات الصّادرة عن **المكتب الدولي للعمل** الهَدَفَ مِن وراء اعتِمادِ التوصِيَة رقم: **193** للعام **2002**، بِوَصْفِهِ كالتّالي:

«L'objectif de cette recommandation est de promouvoir les coopératives, plus particulièrement en raison de leur rôle dans la création d'emplois, la mobilisation des ressources et la stimulation de l'investissement. ». *in :*
B.I.T. : ***(Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail)****, Ibid.*

أ- شملت **الفئة الأولى** مجموعة من الأحكام المتعلّقة بتنظيم مكاتب التوظيف؛ حيث أقرّت القواعد الواردة بهذا الخصوص جملةً من المبادئ في هذا الشّأن، أهمّها:

- مبدأ مجانيّة التوظيف؛
- مبدأ الرّضائيّة في إبرام عقد العمل؛
- مبدأ الشكليّة.

وفي سبيل تفعيل هذه المبادئ على المستويات الوطنيّة، ألغت القواعد الدولية للعمل نظام مكاتب التوظيف بأجر، وقيّدت نشاط مكاتب التوظيف الخاصّة بدون أجر بإخضاعها لإشراف الهيئات الحكوميّة المختصّة.

وترى الباحثة في هذا الإجراء الأخير، نقطةً إيجابيّة لتفعيل الرّقابة على عمليّات التوظيف، وبالخصوص، تلك المتعلّقة بالتوظيف في بلد آخر.

ب- وشملت **الفئة الثانية** مجموعة من الأحكام المتعلّقة بتنظيم التشغيل والعمالة؛ حيث أقرّت القواعد الواردة بهذا الخصوص جملةً من المبادئ في هذا الشّأن، يأتي على رأسها:

- مبدأ تحقيق العمالة الكامِلَة؛
- مبدأ حريّة اختيار منصِب العمل؛
- مبدأ التناسُب بين الوظيفة والمؤهّلات الوظيفية؛
- مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام.

وعليه لا يمكن الإنكار، بحسب تقدير الباحثة، الجهود المبذولة على مستوى المنظمة الدولية للعمل في مجال تحقيق الاستخدام الكامل، الحرّ، والمؤسّس على معايير موضوعيّة تنتفي فيها المعايير الذّاتية، ويُحظر فيها ممارسة أيّ تمييز يكون مرجعه سبب له صلة بالخصائص الطبيعيّة للشخص المتقدّم لمنصب عمل أو خصائصه الاجتماعية. وذهبت المعايير الدولية للعمل المقرّرة في هذا الشّأن أبعد من ذلك، حينما نصّت على ضرورة احترام حرمة الحياة الخاصّة لطالبي العمل، بما يشكّل أكبر ضمانة لتحقيق المساواة وحظر التمييز والاستغلال.

غير أنّه، واستكمالاً لفعاليّة هذه المعايير المقرّرة، ترى الباحثة أنّه من الضّروري أنْ يُصدر المكتب الدولي للعمل **دليلي عملي** يشمل التّدابير والإجراءات الميدانيّة الكفيلة بتحقيق فعاليّة الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل في مجال التوظيف، ومساعدة الدول الأعضاء على وضع سيسة توظيف رشيدة وفعّالة، من خلال تكييف المبادئ والإجراءات المقرّرة على المستوى الدولي مع الأوضاع السّائدة على المستويات الوطنيّة.

المطلب الثانـي:
الأحكام المتعلّقة بتنظيم التسريح المِهَنِي

يُعْتَبَرُ العملُ شرطٌ أساسيٌ للتّنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد ومَصْدَرَ رِزْقِ العامِلِ الّذي يُؤمِّن بهِ وسائلَ عَيْشِهِ، ويَسْري في ذلك المبدأ القائِلْ:" **كُلٌّ حَسْبَ مَقْدِرَتِهِ ولِكُلٍّ حَسْبَ عَمَلِهِ**"[1]. ومِنْهُ، يُمثِّلُ عقدُ العملِ الّذي يُبْرَمُ بَيْنَ رب العمل والعامِلِ الأجير الضّمانة القانونية الّتي يحُوزُها هذا الأخير لِمُمارسةِ حقِّهِ في العمل والاستفادة مِنَ المزايا والحماية المُقرّرة والمُترتِّبة على الدُّخُول في علاقة العمل.

وإنْ كانَ الالتزام في إطارِ علاقة العمل يُجْبِرُ العامِلَ الأجير بالبقاءِ في مكانِ العمل طِيلَةَ ساعاتِ العملِ، ويُلْزِمُهُ بأداء الأعمال المنُوطَة بِهِ على أكْمَلِ وجهٍ؛ إلاّ أنَّهُ مِنْ حقِّ هذا الأخير التّأمينُ على مَنْصِبِ عملِهِ بِضمانِ البقاءِ فيهِ وضمانِ ألاّ يَتَعرَّض **للتسريحِ المُفاجِئ** أو **التسريح التعسُّفي** دُونَ مُبرِّراتٍ قانونيّة ودُونَ سابِقِ إنذارٍ، لِيَجِدَ نفسَهُ في حالة بطالة كامِلَة.

فالأُجراءُ يَرْغَبُون في الحُصُولِ على ضمانٍ شرعيٍّ لاستقرارِ الاستخدام؛ حيث أنّ التسريحَ المُطْلَق للعامِلِ الأجيرِ يَعْني إنهاء علاقة عملِهِ، وقدْ يُسبِّب لهذا الأخير أفْدَحَ الأضرارِ مِنَ النّاحِيَتَيْنِ الماديّة والمعنويّة، خاصّةً إنْ كان التسريحُ مِنَ العملِ بإرادةِ رب العمل وَحْدَهُ. واستناداً لذلك، وللوُقُوف في مُواجهة أيّ مُعاملةٍ تمييزيّة أو تعسُّفية يُمارِسُها ربُ العملِ ويَسْتَهْدِفْ مِنْ خِلالِها تسريحَ العامِلِ الأجيرِ مِنْ منصِبِ عملِهِ وإنهاء علاقة العمل بصورةٍ نهائيّةٍ، وَجَبَ النصُّ على مجموعة الإجراءات والتّدابير الفعّلية لِضمانِ احتِفاظِ كلِّ عاملٍ بمنصِبِ عملِهِ وعَدَمَ التعرُّضِ للتسريحِ التعسّفي أو التمييزي، ما لَمْ تكُنْ هناك مُبرِّراتٌ موضوعيّة يصُوغُها القانون.

وعليهِ، لا يُمكِنُ إنهاءُ الاستخدامِ بمبادرةٍ مِنْ ربِ العمل ما لَمْ يُوجَدْ سببٌ صحيحٌ لِهَذَا الإنهاء يرتبِطُ بِمَقدِرَةِ العامِلِ أو بِكفاءتِهِ أو بِسُلُوكِهِ، أو يَسْتَنِدُ إلى مُقتضَيَات تشغيلِ المؤسّسة أو المُنشَأَة أو المَرْفَق، أو ينْجُمُ عنْ إعادة هيكلِيّة تكنولوجيّة واقتصاديّة، أو يتعلَّقُ بتطبيقِ إجراءٍ مُناسِبٍ يشمُلُ الحقّ المضمُون في الاستئناف. كما يَسْرِي التسريحُ بإرادة رب العمل، أيضاً، في حالة وُقُوع خطأ فادِح منْ جانبِ العامِلِ الأجير، أو في حالة ما إذا أغلَقَتْ المُنشأة أبوابَهَا أو انقضَى أَجَلُ عقدِ العمل.

وما عَدَى الحالات المنصُوصِ عليها أعلاه، لا يُمكِنُ ولا يجُوزُ لِرَبِ العملِ تسريحَ العمّالِ لِمُشاركتِهِم في أنشِطَةٍ نقابيّة أو على أساس العُنصُر، أو اللّون، أو الجنس، أو السنّ، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائليّة، أو الحَمْل، أو الدّين، أو الرّأي السّياسي، أو النسَبْ القوْمي، أو الأصل الإثني، أو التغيُّب عن العمل خلال إجازة الوَضْع، أو الإصابة بإعاقة أو مرضٍ مُزمن، أو بسبَب الخدمة العسكريّة الإلزاميّة...أو غيرهَا مِنَ المُبرِّرات المبنيّة على أسُسٍ شخصيّة لا موضوعيّة، لا تمُدُّ صِلَةً بمُتطلَّباتِ المَنْصِبْ الوظيفي أو طبيعتِهِ. وحيثُ يكُونُ التسريحُ مبنِياً على التمييز واللّامساواة، تُشَكِّلُ الإعادةُ إلى المَنْصِبِ السّابِقِ حلاً أوّلِيّاً إذا رَغِبَ بهِ العامِلُ، ولَيْسَ التعويضُ المالِي وَحْدَهُ تدبيراً تصحيحِيّاً كافياً.

[1] وَرَدَ ضِمن: بجاوي المدني، مرجع سابق، ص.**58**.

وقدِ تأخّرت المنظمة الدولية للعمل في مُعالجة موضُوعِ التسريح بإرادة رب العمل إلى ما بَعْدِ الحرب العالمية الثانية، وبالضّبطِ، تزامَنَ اعتِمادُ أُولَى المعايير الدولية للعمل بشأن تنظيمِ التسريحِ بإرادة رب العمل مع مطْلَعِ الستينيّات وبداية الأزمات الاقتصادية الأولى. فلَمْ تُطْرَح المسألة عل طاوِلة نقاش المؤتمر الدولي للعمل إلّا بِحُلُول عامِ **1963**. وعُمُوماً، وبخِلافِ المسائل الأُخرى المُرتبِطة بتنظيمِ علاقة العمل، كان عَدَدُ النُصُوص والقرارات الصّادرة عن المنظمة بشأن تنظيم التسريح المِهني جِدُّ مَحْدُودٍ.

وتتناولُ الباحثة ضِمن فرُوعِ البحث التّالية، عرضاً لِمُختلَفِ ما صَدَرَ عن المنظمة الدولية للعمل من اتفاقيات وتوصيات تعني بتنظيمِ مسألة **إنهاء علاقة العمل بإرادةِ رب العمل المُنفردة**. وذلك على النّحوِ التّالي:

الفرع الأول:
الأحكام الأساسيّة المتعلّقة بتنظيم التسريح المهنيّ

كما سبَقَ بيانُهُ أعلاه، لَمْ يُشكِّل تنظيم **إنهاء علاقة العمل** القائمة بين العامل ورب عملِهِ أُولى انشِغالات المنظمة الدولية للعمل، وقدْ تأخّر تنظيمُ المسألة إلى غاية **الستينيات** من القرْنِ الماضي؛ حيث صَدَرَ عن المنظمة وثيقتَيْن أساسيَتَيْن بشأن تنظيم إنهاء علاقة العمل بمبادرة من رب العمل: **الوثيقةُ الأولى** اتَّخَذَتْ صيغةَ شكْلَ التوصية (**التوصية رقم: 119 لعام 1963 بشأن إنهاء علاقة العمل بمبادرة من صاحب العمل**)، و**الوثيقةُ الثّانية** وَرَدَت بصيغة اتفاقية دولية للعمل (**الاتفاقية رقم: 158 والتوصية رقم: 166 لعام 1982 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل**).

فقدْ اعتَمَدَ المؤتمرون **أسلوب الحظر التدريجي** في تقييدِ إرادة رب العمل وتنظيم التسريح من العمل على نحوٍ تتحقّقُ من خِلالِهِ الحماية الكافية للعامل الضّعيف، ويُراعى التوازن المطلوب في العلاقة التعاقُديّة.

وتأتي الفقرات البحثيّة التّالية، إلى التفصيل في ما جاءت به كلتا الوثيقتَيْنِ من أحكامٍ، مع التركيزِ على الأحكام الّتي وَرَدَتْ تطبيقاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز على وجهِ الخُصُوص.

أولاً: أحكام التوصية رقم: 119 لعام 1963 بشأن إنهاء علاقة العمل بمبادرة من صاحب العمل

اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل التوصية رقم: **119** في دورتِهِ **السابعة والأربعين (47)** من العام **1963**[1]، وقدْ قَرَّرَ تبَنِّي بعض المُقترحاتْ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل، وهو موضوع البُنْد الرّابع من جدول أعمال الدورة. وتتميّز هذه التوصية بأهميّتها مِنْ وِجْهَةِ نَظَرِ علاقات العمل واستقرار الاستخدام وأَمْنِهِ. ولسنواتٍ طويلةٍ، مَارَسَتْ هذه التوصية تأثيراً بالغاً على علاقات العمل.

ومِنْ هذا المنظُور، اعتُبِرَتْ مِنْ أَهَمّ الوثائق الصَّادرة عن المنظمة، حينما تميَّزَتْ **بإطلاقِهَا حُرّيّة التَصَرُّف فيما يتعلّق بوسائل التطبيق**، مِمّا ترتَّبَ عنهُ، مَنْحَ العامِل الأجير أسانيد مُتنوّعة ومنافِذَ مُتعدِّدة للدِّفاعِ عن حقِّهِ

[1] التوصية رقم: **119** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **47**، المنعقِدَة بتاريخ: **26** جوان **1963**.

في العملِ وفي الحِفاظِ على منصِبِ عملِهِ؛ فلَهُ الاستنادُ للقوانين والتنظيمات، وكذا، الاتفاقات الجماعيّة والبنود المُقرَّرة ضِمنَ عقدِ العمل. كما لَهُ أنْ يسلُكَ سَبِيلَيْنِ في مُخاصَمَةِ رَبِ العمل: اللّجوء إلى الهيئات التحكيميّة و/أو اللّجوء إلى الهيئات القضائيّة[1].

وتقدّر الباحثة أنَّ التوصية رقم: **119** أعلاه، تتميَّزُ **باتِّسَاعِ نطاقِ تطبيقِهَا** وتُرْسِي المِعْيَار العام الّذي يَقْضي **بأنَّ التسريح يَجِبُ ألّا يَتِمَّ دونَ أَنْ يَكُونَ هُنَاكَ مَبرَّرٌ مقبُولٌ يَتَّصِلُ بالكفاءةِ أو يتعلَّقُ بمَسْلَكِ العمّال، أو يكُون هذا التسريح مبنيّاً على متطلّبات تَسْيِيرِ المُنشأة أو المشروع أو الإدارة**. وفي ذلك نصَّت **الفقرة الأولى** مِنَ البند **الثّاني** من التوصية ذاتُها، على أنَّهُ:"**لا يُنْهَى استِخدامُ عاملٍ ما لَمْ يُوجدُ سبَبٌ صحيحٌ لِهذا الإنهاء، يرتبِطُ بمقدِرَةِ العامِلِ أو بِسُلُوكِهِ، أو يستنِدُ إلى مُقتضيات تشغيل المُؤسَّسة أو المُنشأة أو المرفقْ**".

ويُوحي التِّعدادُ الوارِدُ أعلاه، بأنَّ الأصْل هو عدم جواز إنهاء علاقة العمل بإرادةٍ مُنْفرِدة لربِ العمل، وأنَّهُ وخُروجاً على القاعدة الأصْل، يُمكِنُ لربِ العمل اتِّخاذ قرارٍ بتسريحِ العاملِ الأجير وإنهاء العلاقة التعاقديّة الّتي تربِطُهُما بصورةٍ نهائيّةٍ في الحالات التّالية:

- في حالة وُجُود سَبَبٌ صَحِيح ومقبُول يرتبِطُ بالكفاءة المِهنيّة للعامل أو الموظف؛
- في حالة وُجُود سَبَبٌ صَحِيح ومقبُول يرتبِطُ بسُلوك العامل أو الموظف؛
- في حالة وُجُود أسباب ومُبرِّرات ترتبِطُ بالقُدرة الاقتصاديّة للهيئة المُسْتخدِمة ومُتطلّبات التشغيل.

كما ترى الباحثة، أنّه وَرَدَتْ صِياغةُ الأسباب الّتي يُمكِنُ لرب العمل الاستنادُ لها لإنهاءِ علاقة العمل على نحوِ **مَرِنٍ** و**عامٍ**؛ إذْ تُحِيلُ التوصية في تفسيرِ **العُذْرِ المَقْبُولِ** إلى وسائل التطبيق لكلِّ دولةٍ. ومع ذلك، فإنَّها لا تَعْتَبِرُ الأسباب التّالية مُبَرِّراً مقبولًا لإنهاءِ الاستخدام: **(أ)** الانتساب النقابي، أو المشاركة في أنشطة نقابية في غير ساعات العمل أو خلالها بموافقة رب العمل، **(ب)** السَّعْي إلى الحُصُولِ على صِفَةِ مُمثِّل للعمّال، أو مُمارسَة هذه الصِّفة أو سَبْقِ مُمارسَتِها، **(جـ)** تَحرْيرُ شَكْوَى بِحُسْنِ نِيَّةٍ أو المُشاركة في دَعْوَى ضدّ رب العمل تَظَلُّماً مِنْ إخْلَالٍ بالقوانين واللّوائح، **(د)** العنصر، أو اللّون، أو الجنس، أو الدّين أو العقيدة السّياسية، أو النَسَبْ القَوْمِي أو الأصل الاجتماعي[2].

وتُجَسِّدُ الأحكامُ الوارِدَةُ ضِمن البُنْدِ **الثالث** من التوصية رقم: **119** أعلاه، إقراراً صريحاً ومُباشراً لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام؛ حيث يقضي المبدأ بضرورة المساواة بيْن جميع العمّال فيما يتعلّق بالاستفادة من منصِبِ عملٍ والبقاءِ فيهِ طيلةَ الفترةِ الّتي يمنَحُها لَهُمْ القانون، كما يقضي بمنْعِ التسريح المِهَنِي القائم على أسُسٍ ومبرِّراتٍ **ذاتيّة وشخصيّة** لا مُبرِّراتٍ **موضوعيّة وقانونيّة**. ويعني ذلك حظر التسريح التعسُّفي الّذي ينْطَوِي على مُعاملةٍ تمييزيّة قائمةٍ على أساسٍ غير قانوني، مثل: الجنس، الجنسيّة، لون البشرة، العقيدة، الانتماء القوْمِي، الانتماء السّياسي، وحتّى، الانتماء النقابي.

---

[1] حيث نصّ البند **الأوّل** من التوصية، كالتّالي:" **يجُوزُ تنفيذُ هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللّوائح الوطنيّة، أو الاتفاقات الجماعيّة أو قواعد العمل أو قرارات التحكيم أو الأحكام القضائيّة، أو عن أيّ طريقٍ آخر يتَّفِقُ مع المُمارسات الوطنيّة بما يتناسَبُ مع الظُّروف الوطنيّة**".

[2] البند **الثالث** من التوصية، أعلاه.

والمأخوذُ على صِياغة الفقرة **(د)** من البند **الثالث** أعلاه، هو أنّ معايير التمييز جاءتْ محدُودةً، وأنَّ التِّعدادَ الوارِدَ فيها قَدْ يَسْمَحُ للحكومات والبرلمانات الوطنيّة، وحتّى أرباب العمل، بإنهاء علاقة العمل بإرادتِهِم المُنْفرِدة استناداً إلى مُبرِّرٍ ينطَوي في الحقيقة على مُعاملةٍ تمييزيّة، كاللّغة، الإعاقة، الإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز، المَيْل الجنسي...وغيره.

ويُمكِنُ الإحالة بشأن التِّعداد الوارِد بالفقرة **(د)** من البند **03** من التوصية رقم: **119** للعام **1963** إلى التِّعداد الّي وَرَدَ بالفقرة **الأولى** من المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **111** للعام **1958** بشأن **حظر التمييز في التوظيف والاستخدام**، سالفة الذّكر؛ حيث يُمكِنُ اعتبارُ أحكام الفقرة **(د)** من البند **03** من التوصية رقم: **119** مُجرّد تطبيقٍ للأحكامِ المُقرّرة ضِمْنَ الفقرة **الأولى** من المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **111** للعام **1958**، لا غَيْر.

ومِنْ ثمَّ، تُوجَّهُ ذاتُ المُلاحظات الّتي سَبَقَ إيرادُها بشأن صياغة المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **111** للعام **1958**، للصِّياغة الّتي وَرَدَتْ وِفقاً لها أحكامُ البند **الثالث** من توصية إنهاء الاستخدام بإرادة رب العمل المُنْفرِدة للعام **1963**. مِنْ حيث أنَّهُ كان لا بُدَّ مِنْ إيراد صِياغةً سلبيّة لِمعايير التمييز المحظور، تأتي على النَّحْوِ الآتي:" **لا تُشَكِّلُ الأسبابُ الآتية أسباباً صحيحةً لإنهاءِ الاستخدام: أ-(...)، ب-(...)، جـ-(...)، د- العنصر، أو اللّون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو الدّين أو الرّأي السّياسي، أو الانتماء القَوْمِي أو الأصل الاجتماعي...أو أيِّ سَبَبٍ آخر لا يرتَبِطُ بكفاءةِ العامِلِ وسُلُوكِهِ المِهَني أو بِمُتطلّبات التشغيل داخِلَ المُؤسّسة أو المَرْفَقْ**".

وفضلاً عمّا سَبَقَ، مَنَحَتْ أحكامُ التوصية رقم: **119**، للعامِلِ الّذي يَعْتَقِدُ أنَّهُ فُصِلَ دُونَ مُبَرِّرٍ، الحقَّ في الطَّعْنِ قرارِ فَصْلِهِ أَمَامَ هيئةٍ تُشكَّلُ بمُقْتَضَى اتفاقٍ جماعيٍّ، أو أَمَامَ هيئةٍ مُحايِدَةٍ كمَحْكَمَةٍ أو لُجْنَةَ تحكيمٍ أو أيَّةَ هيئةٍ أُخرى مُماثِلَة[1].

وتُخَوَّلُ الهيئات المُشار إليها أعلاه، حَقَّ فَحْصِ السَّبَبِ الّذي استَنَدَ إليه قَرَارُ إنهاء الاستخدام، وكذا جميع الظُّرُوف المتَّصِلَة بالحالة، وحَقَّ إصدارِ قَرَارٍ عن مشرُوعِيّة إنهاء الاستخدام. وفي ذلك، وَرَدَ النصُّ ضِمْنَ الفقرة **الأولى** من البند **الخامس** من التوصية ذاتُها، كالآتي:"**تُخَوَّلُ الهيئات المُشارُ إليها في الفقرة 04 سُلْطَةَ النَّظر في الأسباب المُقدَّمَة لتبرير إنهاء الاستخدام، وفي الظُّروف الأُخرى المُلابِسة للحالة، وتقرير ما إذا كان هُناك ما يُبرِّرُ إنهاء الاستخدام**"[2].

وفي كلّ الحالات، لا تُخَوَّلُ الهيئة المُحايدة سُلْطة التدخُّل في تحديدِ حجْمِ القِوى العامِلة في المُنشأة أو المُؤسّسة أو المرفقْ[3]. وإنَّما يَحِقُّ لها- إنْ بيَّنَ لديْها أنَّ إنهاءَ الاستخدامِ لَمْ يُؤسَّس على عُذْرٍ مقبُولٍ- أنْ تَأمُرَ بِصَرْفِ تعويضٍ مُناسِبٍ للعامِلِ أو أيِّ شكلٍ آخر للمُساعدة، وذلك ما لَمْ يَكُنْ العامِلُ قدْ أُعيدَ إلى عَمَلِهِ مع دَفْعِ أُجُورِهِ غيرُ المدفُوعةِ عِنْدَ الاقتضاء[4].

---

[1] البند **الرّابع** من التوصية التوصية رقم: **119**، أعلاه.

[2] والجدير بالمُلاحظة بهذا الخُصُوص، أنَّ البُند **10** من التوصية أعلاه، يقضِي **بِتَرْكِ مسألة النصّ على إلزاميّة استشارة رب العمل لمُمثّلي العمّال قبْلَ اتّخاذِ قرار نهائي في حالات إنهاء الاستخدام الفرديّة لِما تُقرّرُ القوانين واللّوائح والمُمارسات الوطنيّة**.

[3] الفقرة **الثانية** من البند **الخامس** من التوصية، أعلاه.

[4] البند **السادس** من التوصية، أعلاه.

وتنصُّ التوصية ضمن البُنْدِ **السابع** منها، على أنَّ للعامِلِ الّذي تنتهي خدمَتُهُ، الحقَّ في مُدَّةِ إخطارٍ معقولَةٍ أو أَجْرٍ عنها. وللعامِلِ خلال مُدّة الإخطار الحقَّ في التَغَيُّبِ لأوقاتٍ معقولةٍ بحثاً عن عملٍ دونَ أيِّ استقطاعٍ مِنْ أَجْرِهِ. كما تُخَوِّلُ أحكامُ البند **الثامن** من التوصية، العامِلَ المفصُولِ، الحقّ في الحُصُولِ، بناءاً على طَلَبِهِ، على شهادةً مِنْ رب العمل تُبَيِّنُ تاريخَ التحاقِهِ بالعَمَلِ وتاريخَ إنهاءِ خِدْمَتِهِ ونَوْعِ أو أنْوَاعِ الأعمالِ الّتي مارسَهَا خلال فترة الاستخدام، شريطة ألّا تتضمَّنَ هذه الشّهادة أيَّةَ بياناتٍ في غَيْرِ صَالِحِ العامِلِ.

وتَقْضِي التوصية بِوُجُوبِ توفير بَعْضَ صُوَرِ حمايَةِ الدَّخْلِ للعامِلِ الّذي تمَّ فصْلُهُ مِنَ الخِدمةِ. ويجُوزُ أنْ يتضمَّنَ ذلك تأميناً مِنَ البطالةِ أو صُوَراً أُخرى مِنَ الضّمان الاجتماعي أو مُكافأة إنهاء الخِدمة، أو دَفْعِ أيٍّ مِنْ أنواعِ المزايَا المُنفَصِلَة أو المُختَلِطَة طِبْقاً للقوانين واللّوائح الوطنيّة واتفاقيات العمل الجماعيّة[1].

هذا، وتنصُّ التوصية في حالاتِ إنهاءِ المهامِ بِسَبَبِ **سُوءِ السُّلُوكِ الجَسِيمِ**، على أنَّهُ لا يكون مِنَ الضَّروري تقريرُ مُدَّةٍ للإخطارِ أو منحُ العامِلِ تعويضاً أو مُساعدةً ماليّةً. كما أنَّهُ يَجُوزُ سَحْبُ مُكافأة إنهاءُ الخدمةِ أو أيّة مزايا مُنفصِلة كان رب العمل مُلْزَماً بِدَفْعِهَا[2].

وتتضمَّنُ التوصية أحكاماً تكميليّة خاصّة بتخفيضِ القِوى العامِلة[3]. وتقضِي التوصية في هذا الشّأن، بأنَّهُ على جميعِ الأطراف المعنيّة اتِّخاذَ خُطُواتٍ ايجابيِّة لِتَجَنُّبْ أيَّ تخفيضٍ في القِوى العامِلة أو الحدِّ مِنْها. ويجِبُ في جميعِ الحالات عِنْدَ التفكيرِ في تخفيض القِوى العامِلة، إجراءُ مُشاوراتٍ مع مُمثِّلي العمّال وإخطارُ السُّلُطات العمومية المُختصّة بشأنْ اتِّخاذ تدابيرَ تُجَنِّبْ تخفيضَ القِوى العامِلة[4]، وتقييد العمل الإضافِي، والتّدريب وإعادةُ التَّدريبِ، وعمليّاتُ النَّقلِ بيْن الإداراتِ، وتوزيعُ عمليّات إنهاء الاستخدام على فترةٍ زمنيّةٍ مُعيّنةٍ، وتدابير تخفيف آثار التخفيض على العمّال المعنيّين، واختيار العمّال الّذين سيتأثَّرون بالتخفيض، وتحديد الاعتبارات الّتي سيتمُّ في ضَوْئِهَا اختيارُ العمّال الّذين سَيَمُسُّهُمْ هذا التخفيض.

وتُحيل الباحثة إلى ما وَرَدَ النصُّ عليه ضِمن البند **15** من التوصية رقم: **119** ، ويتعلّق الأمر **بالمعاييرِ الّتي بناءاً عليها يتمُّ اختيار العمّال المُسرّحين**؛ حيث جاء النصُّ بها، كالآتي:"**1- يتمُّ اختيارُ العمّال الّذين سيتأثَّرون بالتخفيضِ وِفْقَ معاييرِ دقيقةٍ، مِنَ الأَصْوَبِ أنْ توضَعَ مُقدَّماً حيثما أمكنَ، وتُعطي الوزْنَ الصّحيحَ لكلٍّ مِنْ مصالِحِ المُنشأة أو المُؤسّسة أو المرْفق ومصالِح العمّال.2- تشمُلُ هذه المعايير:**

---

[1] البند **التاسع** من التوصية رقم: **119**، أعلاه.

[2] وتقييداً لِسُلطة رب العمل في إنهاءِ الاستخدام المَبْني أو المُؤسّس على ارتكاب العامِل خطأً تأديبياً، ومَنْعاً لِتَعَسُّفِهِ في القيامِ بذلك، قرّرت الفقراتُ من **02** ، **03** و**05** من البند **11** من ذات التوصية، على التوالي، بأنَّهُ:"**2- لا يجُوزُ أنْ يتمَّ الفصْلُ لِسوءِ السُّلوكِ إلاّ في الحالات الّتي لا يُنْتَظَرُ فيها مِن رب العمل حُسنُ النيّة التصرُّف بطريقةٍ أُخرى.3- يُعْتَبَرُ رب العمل مُتنازِلاً عن حقِّهِ في الفصل لِسوءِ السُّلُوك الخطير إذا لَمْ يَقُمْ بهذا التصرُّف خلال فترةٍ زمنيّةٍ معقولةٍ من معرفَتِهِ بسُوءِ السُّلوك الخطير.4 - (...).5- تُتاحُ للعامِلِ- قَبْلَ أنْ يُصبِحَ القرارُ بفصلِهِ لِسوءِ السُّلُوك الخطير نافِذاً- فُرصةُ الدّفاعِ عن نفسِهِ بسُرعةٍ بمُساعدةِ شخصٍ يُمثِّلُهُ عند الاقتضاء**". وقدْ تُرِكَتْ مسألةُ تنفيذِ الأحكام المُقرَّرة أعلاه، فيما يتعلَّقُ بتعريفِ وتفسير المقصود "**بسُوء السُّلُوك الخطير**"، وكذلك، فيما يتعلّقُ بتحديدِ "**الفترة الزمنيّة المعقولة**" لاختصاص الهيئات الوطنيّة المُؤهلّة قانوناً للقيامِ بذلك. ويعكِسُ ذلك الطابع المَرْنُ لقواعد الدولية للعمل حتّى تتواءمَ مع الظُّروف المحليّة لكلِّ دولةٍ عضو، الأمرُ الّذي ينعكِسُ إيجاباً على التصديق علة مضمون الاتفاقية ودخولها حيّز النفاذ.

[3] البنود **12-14** من التوصية رقم: **119**، أعلاه.

[4] فقدْ أَلْزَمَتْ الفقرة **03** من البند **13** من التوصية ذاتها، كلّ من أرباب العمل ومُمثِّلي العمّال بمُراعاة **وُجُود السُّلُطات العامة المُختصّة** عِنْدَ إجراء المُشاورات. على أنَّهُ، وطِبقاً للأحكامِ الواردة بنص البُند **14**، إذا بَلَغَ التخفيضُ المُقترَحُ للقِوى العامِلة حدّاً يُؤثِّرُ تأثيراً كبيراً على وَضْعِ القِوى العامِلة في منطِقةٍ معيّنةٍ أو فرعٍ معيّنٍ من فُرُوع النّشاط الاقتصادي، يقومُ رب العمل بإخطار السُّلُطات العامة المُختصّة مُقدَّماً بمِثْلِ هذا التّخفيض.

(أ)- ضرورة التشغيل الكُفء للمُنشأة أو المُؤسّسة أو المرفق؛

(ب)- مَقْدِرةُ العمّال الأفراد وخِبرتِهم ومهاراتِهم ومُؤهِّلاتِهم المِهنيّة؛

(جـ)- طُولُ مُدّةِ الخِدمة؛

(د)- السنّ؛

(هـ)- الحالة العائليّة؛

(و)- أيّ معايير أُخرى تتناسبُ مع الظُّروف الوطنيّة.

ويُترَكُ ترتيبُ المعاييرِ السّابقة ووَزْنُها النِّسْبي للعادات والمُمارسات الوطنيّة".

وترى الباحثة في نصّ البند **15** من التوصية **إيجابيّة** شملتها القواعد الدولية للعمل، وتظهر أهميّة النصّ- إذا ما أُخذت أبعاد تطبيقه على المستوى العملي- إذْ أنّ قائمة المعايير المنصوص عليها ضمن نصّ البند **15**، تُخرج سلطة رب العمل من إطارها الشّخصي وتُفرغها في إطارها الموضوعي، فتُقيّدُ في قالبٍ ضيّق يحدُّ من نفوذ رب العمل في هذا الإطار.

هذا، وقرَّرتْ التوصية في البند **16** منها، أولوِيّة العمّال الّذين أُنْهِيَّ استِخدامُهُم نتيجة تخفيضِ القِوى العامِلة في إعادة التعيين، عندما يقُومُ رب العمل بتشغيلِ عمّالٍ مرّةً أُخرى[1]. وفي جميع الحالات، تُجرى إعادةُ التعيينِ على أساس معايير: **الكفاءة** و**الخِبرة المهنيّة، الأقدميّة، السنّ** و**الحالة العائليّة**[2].

وتسْتَوْقِفُ الباحثة، وتشُدُّ انتِباهها قائمة المعايير الّتي بناءاً عليها يتمُّ تسريحُ العامِل أو إعادة تعيينِهِ، وبالخُصُوص، فيما يتعلّق بالمِعيارَيْنِ الأخيريْنِ- السنّ والحالة العائليّة- . فوُرُودُ النصِّ بصيغتِهِ **العامة** و**المرنة**، قدْ يفتحُ المجال لمُمارسة بعضَ أشكالِ التمييزِ غيرِ المُباشر في مُواجهة العديد من الفئات الاجتماعية، وإقصائها من العملِ دون وُجُودِ عُذْرٍ مقبولٍ. فتقريرُ إعادة التعيين على أساس السنّ أو الحالة العائليّة، قدْ يدْفَعُ رب العمل إلى استبعادِ وإقصاء العمّال المُسنّين والعمّال ذوو المسؤوليات العائليّة- وخاصةً النساء مِنهُم- من الاستفادة من ذات المزايا الّتي يستفيدُ منها زُملاؤهُم الّذين هُمْ في وَضْعٍ مُماثِلٍ، وحرمانِهم بذلك من استعادة منصِبِ عملِهِم الوظيفي دون وجْهِ حقٍّ.

في نهاية المطاف، وضمن **الجزء الرّابع** منها، وَرَدَ تحديدُ **نطاقَ تطبيقِ** التوصية رقم: **119**، لِيشمُلَ النِّطاق الشّخصي لِنفاذِها- كقاعدةٍ عامةٍ- كلّ فئات العمّال، مع جواز استثناء الفئات التّالية:

- العمّال المُستخدمون لفترةٍ زمنيّةٍ مُحدّدة أو لِمهمَّة مُحدّدة لا يُمكِنُ بحُكمِ طبيعة العمل المُؤدّى أنْ تكونَ علاقة الاستخدام فيها غيرُ مُحدّدة المُدّة؛
- العمّال الّذين يقضُونَ فترةَ اختبارٍ مُحدّدة مُقدَّماً، ولِمُدّةٍ معقولة؛
- العمّال المُستخدَمونُ على أساسٍ عرَضِي لفترةٍ قصيرةٍ؛
- الموظّفون العموميون العامِلون في إدارة الدولة.

---

[1] وحثّتْ بنود التوصية على أنْ تتِمَّ **الاستفادةُ الكامِلة من وكالات الاستخدام الوطنيّة وغيرها من الوكالات المُناسِبة لِضمان توظيف العمّال الّذين أُنْهِيَّ استِخدامُهُم نتيجة تخفيضِ القِوى العامِلة في عملٍ بديلٍ دون إبطاءٍ بِقَدَرِ الإمكانِ** (البند **17** من التوصية).

[2] البند **15/ف.02** والبند **16/ف.03** من التوصية رقم: **119**، أعلاه.

ويُفهَمُ من النصِّ أعلاه، بحسب تقدير الباحثة، أنّ أحكام التوصية رقم: **119** تسري، في الأساس، على عمّال القطاع الخاص دون عمّال القطاع العمومي، وفقطْ، أولئك المُعَيَّنِين بموجِبِ عقود عملٍ غَيْرَ مُحدّدةِ المُدّة والّذين تجاوزُوا فترة التجربة أو التدريب. أمّا عمّال الوظيف العمومي، العمّال المُؤقّتين والعمّال تحت التجربة فيجُوزُ استثناؤهُم من نطاق تطبيق التوصية، وإقصاؤهُم من المزايا الّتي تُقرِّرُها أحكامُها بالمساواة مع غيرِهِم من الأشخاص العاملين في وظيفةٍ مُماثِلةٍ داخِلَ نفسِ المُنشأة.

ويشمُلُ النِّطاق الموضوعي للتوصية كلّ فروع النّشاط الاقتصادي، وترى الباحثة أنَّهُ إنْ كانتْ الصّياغة المُعتَمَدَة في تحديدِ النِّطاق الموضوعي للتوصية قدْ وَرَدَتْ ظاهِرِيّاً على نحوٍ شاملٍ وعامٍ، لِتُغَطِّي كافَّة مجالاتِ العمل المُختلفة؛ إلاّ أنّ الاستثناءات المُحدّدة أعلاه، تُفيدُ ضمناً: جوازَ استِبْعادِ قِطاع الوظيف العمومي، وكذا، القطاع الاقتصادي غير المنظّم من نطاق تطبيق التوصية رقم:**119.**

وتُقدّر الباحثة أنّه، إذا كان الاستثناء الوارِد بشأن عمّال الوظيف العمومي يجِدُ تفسيراً لَهُ في المركز اللّائحي والحماية القانونية الّذي يتميّزُ بها العاملين في هذا القطاع مُقارنةً بغيرِهِم من عمّال القطاع الخاص– بدليل أنَّ البند **19** من التوصية ينصُّ على أنَّه لا تمُسُّ هذه التوصية أيّ أحكامٍ أكثرَ مُواتاةٍ للعمّال المعنيِّين مِن الأحكامِ الوارِدة بها– فإنَّ الإشكال يثُورُ فِعّلاً فيما يتعلَّق بالعمّال المُؤقّتين والمُتدرّبين، والذّين هُم الأكثر حاجةً إلى الحماية القانونية بحُكْمِ ضُعفِ مركزِهِم في العلاقة التعاقديّة، وبحُكمِ كونِهِم الأكثرُ استِهدافاً بالتمييز والإقصاء.

وهكذا تؤكّد الباحثة حقيقة أنّ **توصية إنهاء الخدمة بمبادرة فرديّة من رب العمل** للعام **1919**، تمثّلُ أُولى النُّصُوص الّتي اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل لتنظيم التسريح المِهني للعمّال، وتُعدُّ هذه الأخيرة– في الوقتِ ذاتِهِ– توصِياتٍ أوّليّة مَهّدَتْ الطّريق لِتَبَنِّي اتفاقية دولية للعمل تَعْني بتنظيمِ مبادئ وإجراءات إنهاء علاقة العمل بمبادرةٍ من رب العمل، تلتزِمُ بها الدول الأعضاء بالمنظمة، وتَتَّخِذُها أساساً ومعياراً أدْنى تَسْتَنِدُ لَهُ عِنْدَ وَضْعِها للقوانين واللّوائح الوطنيّة لتنظيم التسريح المهني.

ثانياً: الاتفاقية رقم: 158 والتوصية رقم: 166 لعام 1982 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل

حَدَثَتْ تطوُّراتٌ هامّةٌ مُنْذُ اعتماد **توصية إنهاء الخدمة بمبادرة رب العمل (1963)** في قوانينِ ومُمارساتِ كثيرٍ من الدول الأعضاء فيما يتعلّق بالمسائل الّتي تناولتها تلك التوصية. واستِناداً لذلك، اعتبَرَ المؤتمر الدولي للعمل أنَّهُ مِنَ الضّرُوري اعتمادُ معايير دولية جديدة لتنظيم التسريح من المهنة تتواءمُ مع التحوُّلات الاقتصادية والتطوُّرات التكنولوجية الّتي طَرَأَتْ مع نهاية السبعينيات ومَطْلَعِ الثمانينيات مِنَ القَرنِ الماضِي.

وهكذا، وفي دورته رقم: **68** (**1982**) اعتمد المؤتمر الاتفاقية رقم: **158** والتوصية رقم: **166** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل**[1]. سالفتَيْ الذِّكر. وتشمُلُ الاتفاقية **ثلاثة** (**03**) أجزاء أساسيّة: يتناول **الجزء الأول** منها طرائق التنفيذ والنِّطاق والتعاريف، أما **الجزء الثاني** فَهُوَ يَسْتَعْرِضُ المعايير العامة الواجِبُ إتِّباعها قَبْلَ أو وَقْتَ التسريحِ (تبريرُ التسريحِ، والإجراءات الواجِبُ إتِّباعُهَا قَبْلَ وحينَ التسريحِ، وإجراء الطّعن فيه ومُدّة الإخطارِ، وتعويض إنهاء الاستخدام والأشكالُ الأخرى لحماية الدّخل). ويتضمَّنُ **الجزء الثالث** الأحكام التكميليّة المتعلّقة بإنهاءِ الاستخدامِ لأسبابٍ اقتصادية أو تقنيّة أو تنظيميّة أو أسبابٍ مُماثِلَة.

وطِبقاً للمادة **الأولى** منها، تُنَفَّذُ أحكامُ هذه الاتفاقية بموجب قوانين أو لوائح وطنيّة، وذلك ما لَمْ تُنَفَّذْ عن طريقِ اتفاقياتٍ جماعيّةٍ أو قراراتٍ تحكيميّةٍ أو أحكامٍ قضائيّةٍ أو أيّ طريق آخر يتَّفِقُ والمُمارسات الوطنيّة. وتنطبِقُ هذه الاتفاقية على جميع فروعِ النَّشاطِ الاقتصادي وجميعِ الأشخاص المُستخدَمين. ويجوز للدولة العُضْو أنْ تستثْنِيَ مِنْ كلّ أو بَعْضِ أحكامِ هذه الاتفاقية بَعْضَ الفئات مِنَ المُستخدَمين.

ويتعلَّقُ الأمرُ بالفئات التّالية:

- العمّال الّذين يُسْتَخدَمُون بموجبِ عَقْدِ عملٍ لِمُدّةٍ مُحدَّدةٍ أو لِمُهِمَّةٍ مُحدَّدَةٍ[2]؛
- العمّال الّذين يقضُونَ مُدّة اختيارٍ أو المُدّة المُؤهّلة للعمل، على أنْ تُحَدَّدَ هذه المُدَّة وأنْ تكونَ معقُولَةً[3]؛
- العمّال الّذين يُستخدَمُون على أساسٍ عَرَضِيٍّ لِمُدَّةٍ قَصِيرةٍ[4]؛
- فئاتُ المُستخدَمِين الّتي تَخْضَعُ أحكامُ وشُرُوطُ استخدامِهَا لترتيباتٍ خاصّةٍ تُؤمِّنُ لَهَا في مجموعِهَا حمايَةً مُعادِلَةً على الأقلّ لتلك الّتي تكفُلُها الاتفاقية[5]؛
- فئاتٌ محدودةٌ أُخرى مِنَ المُستخدَمين تنشأُ بشأنِهَا مشاكِلَ خاصّة هامّة في ضَوْءِ ظُرُوفِ التشغيل الخاصّة للعمّال المعنيّين، أو حَجْمَ المُنشأةِ الّتي تستخدِمهُم أو طبيعتِهَا[6].

والجديرُ بالملاحظة فيما يتعلّق بموقِفْ المؤتمرين عام **1982** بشأن تحديد **النِّطاق الشّخصي لسريان الاتفاقية رقم:1958**، أنَّ إرادة هؤلاء قدْ اتَّجَهَتْ، صراحةً، نَحْوَ إقرار **مبدأ حظر إنهاء الاستخدام بإرادةٍ مُنْفرِدةٍ لرب العمل بالنّسبة لجميع الفئات العُمالية المُسْتَخْدَمَة بعقودِ عملٍ غير مُحدّدة المُدّة**، بدليل نص الفقرة **الثّالثة** من المادة **02** أعلاه، كالتّالي:" **تُوفَّرُ ضماناتٌ كافيةٌ ضدّ اللّجوء إلى عُقُود عملٍ ذات أجلٍ مُحدَّدٍ يكُونُ الغرضُ مِنها تجنُّب الحماية النّاشئة عن هذه الاتفاقية**".

ويعني ذلك بمفهوم المُخالفة، أنّ أحكام الاتفاقية رقم: **158**، وعلى غرار نظيرتها التوصية رقم: **119** للعام **1963**، لا تسري على فِئَاتِ العمّال المؤقّتين أو العمّال لبعضِ الوَقْت، العمّال تَحْتَ التجرُبَة، المتدرِّبين والتلامِذَة

---

[1] الاتفاقية رقم: **158** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **68**، المنعقِدَة بتاريخ: **22** جوان **1982**، والتوصية رقم: **166** المكمّلة لها الصّادرة خلال نفس الدورة.

[2] المادة **02**/ ف. **02**.(أ) من الاتفاقية رقم: **158**، أعلاه.

[3] المادة **02**/ ف. **02**.(**ب**) من الاتفاقية رقم: **158**، أعلاه.

[4] المادة **02**/ ف. **02**.(**ج**) من الاتفاقية رقم: **158**، أعلاه.

[5] المادة **02**/ ف. **04** من الاتفاقية رقم: **158**، أعلاه.

[6] المادة **02**/ ف. **05** من الاتفاقية رقم: **158**، أعلاه.

الصّناعيّين، العمّال العرضيّين....وهذا ما يَسْتَتْبِع بالضّرورة، استثناء العامِلِين في القطاع غَيْر المُنَظّم بمفهومِهِ العام والمُطْلَق.

كما تجِبُ المُلاحظةُ في هذا المقام، أنَّ أحكام المادة **02** قَيْد الدّراسة والتحليل، لَمْ تشْتَمِل على أيّة إشارة صريحة لفئة الموظفين العموميّين– على خلافِ سابِقتِها التوصية رقم: **119** للعام **1963**– بلْ فضَّلَ المؤتمرون استخدامَ **صياغةً سلبيّةً** باستعمال **عباراتٍ مَرِنَةٍ**، مثل: "**فئات من العمّال المُستخدمين تَخْضَعُ أحكامُ وشُرُوطُ استِخدامِها لترتيباتٍ خاصّة تُؤمِّنُ لَهُم، في مجموعِها، حمايةً مُعادِلةً على الأقلّ لِتِلك الّتي تكفُلُها هذه الاتفاقية**"، وأيضاً، "**فئاتٌ محدُودةٌ أُخرى مِن المُستخدمين تَنْشَأُ بشأنِها مشاكِلَ خاصّة هامّة، مع مُراعاة الشُّروط الخاصّة لاستخدامِ العمّال المعنيّين، أو حجم المُؤسّسة الّتي تسْتخدِمُهُم أو طبيعتها**".

وعليه، تخلُصُ الباحثة بالقوْلِ، أنّ أحكام الاتفاقية رقم: **158** للعام **1982** لَمْ تسْتثْنِ، صراحةً، **فئة العاملين لدى القطاع العام**، بلْ تَرَكَتْ مسألة الفصْلِ في الفئات المُسْتثناة للاختصاص الدّاخلي للهيئات والبرلمانات الوطنيّة، كلٌّ بحسَبِ ظُرُوفِها الدّاخلية؛ ويَتَأَكّد الطّرح السّابق، من خلال استقرائها لأحكام المادة **04** من الاتفاقية، والّتي جاء بها، أنَّهُ:"**لا يُنْهَى استخدامُ عامِلٍ ما لَمْ يُوجدُ سَبَبٌ صحيحٌ لهذا الإنهاء يرتَبِطُ بمقدِرَةِ العامِلِ أو بسُلُوكِهِ، أو يَسْتَنِدُ إلى مقتضياتِ تشغيلِ المُؤسّسة أو المُنْشَأَة أو المرفقْ**".

ومنه تقدّر الباحثة، أنّه، ونظراً لِكَوْنِ الفقرتين **04** و**05**، أعلاه، قدْ وَرَدَتا بصياغةٍ **عامة** و**مرنة**– تحتمِلُ التلاعُب بالمصطلحات، ومن ثمّ، في التعسُّف في التطبيق– فقدْ أَلْزَمَتْ أحكام الاتفاقية رقم: **158**، كلّ دولةٍ عُضو تُصدِّق هذه الاتفاقية، في إطار التزاماتِها الواردة ضمن المادة **22** من دستور المنظمة الدولية للعمل، بأنْ تُحدِّدَ في تقريرها الأوّل الخاص بتطبيق الاتفاقية ذاتُها، الفئات الّتي قدْ تسْتثْنيها وِفقاً للفقرتَيْن **04** و**05** مِنْ هذه المادة، مع بَيان أسباب هذا الاستثناء.كما ألْزمتها، أيضاً، بأنْ تُبيِّنَ في تقاريرها الّلاحقة وَضْعَ قوانينها ومُمارستِها اتجاه الفئات المُسْتثناة، ومدى ما وَصَلَ إليه تنفيذُها أو ما تعتزِمُهُ من تنفيذٍ للاتفاقية فيما يتعلّق بهذه الفئات.

وتنوّه بذلك، إلى أنّه، وفيما يتعلّق بالأسباب الّتي لا تُعْتَبَرُ مُبَرَّراً صَحِيحاً للتسريح، فإنّ المادة **05** من الاتفاقية ذاتُها، تُعَدِّدُ ذاتَ الأسبابِ الوارِدَةِ في الفقرة **03** من التوصية رقم: **119**، سالفة الذِّكرِ. وتُضِيفُ سبباً جديداً، يتعلّقُ بالتَغَيُّبِ عَنِ العمل أثناء إجازَةِ الوَضْعِ[1]. كما وَرَدَتْ **ثلاثة (03)** معايير جديدة يُحظَرَ إنهاءُ علاقة الاستخدام على أساسِها، ويتعلّقُ الأمرُ بالتمييز القائم على أساس الحالة الاجتماعية للعامل، التمييز القائم على أساس الحمل والتمييز القائم على أساس المسؤوليات العائلية. وتُكرِّس المعايير الثلاثة المُسْتحدثْة، بالخُصُوص، مبدأ المساواة بين الجنسين، وبالتبعيّة، مبدأ المساواة وعدم التمييز.

غير أنّ الإضافات الّتي جاءت بها الاتفاقية رقم: **158**، لا تَنْفي عليها محدودية صياغتِها، ولا تَسْتَبْعِد إمكانيّة مُمارسة بعض أشكال التمييز المباشر أو غير المباشر الّتي لَمْ يَرِد النصُّ عليها في أحكام الاتفاقية. ومِنْ ثَمَّ، نُعاوِدُ التأكيد على ضرورة اعتماد صياغة سلبيّة وعامة فيما يخصّ تحديد معايير التمييز المحظور قانوناً.

[1] المادة **05**.(**ه**) من الاتفاقية رقم: **158**، أعلاه.

فضـلاً عمّـا سَبَق، تنص المـادة **06** مـن الاتفاقيـة علـى أنَّ التَغَيُّب المُؤقَّت عَنِ العمل بِسَبَبِ المَرَضِ أو الإصَابَة، لا يُشَكِّلُ سَبَباً صَحِيحًا لإنهاءِ الاستخدام[1].

وبِحَسَبِ نصِّ المادة **07**،"**لا يُنْهَى استخدامُ عامِلٍ لأسبابٍ ترتَبِطُ بِسُلُوكِهِ أو أدائِـهِ قَبْلَ أَنْ تُتَـاحَ لَـهُ فُرْصَـةَ الدِّفَاعِ عن نَفْسِهِ ضِدَّ الادِّعَاءَاتِ المُوَجَّهَـةِ إليـه، مـا لَـمْ يَكُنْ مِنْ غَيْرِ المَعْقُولِ أَنْ يُتِيحَ لَـهُ رب العمل هذه الفُرصَة**".

أمّا فيما يتعلّق بإجراءاتِ الطَّعْنِ في التسريح، تُكَرِّرُ الاتفاقية ما وَرَدَ ضْمن أحكامِ التوصية رقم: **119** للعام **1963** مِنْ أحكامٍ حَوْلَ هيئاتِ الطَّعْنِ وسُلُطَاتِهَا[2]، ومُدَّةُ الإخطار[3]. وكذلك الشّأن، فيما يتعلّق بالأحكام التكميليّة الخاصّة بإنهاءِ الاستخدام لأسبابٍ اقتصاديّةٍ أو تكنولوجيّةٍ أو تنظيميّة... أو مُمَاثِلَة مِنْ حيث استشارة مندوبِي العمّال وإخطار السُّلطة المختصّة[4].

وأقرّت المـادة **09** من الاتفاقية حمايةً خاصّـة للعامِلِ المُسرّح؛ حيث لا يتحمَّلُ هذا الأخير وَحْدَهُ مسؤوليّة إثبـاتِ عدمَ وُجُودِ سبَبٍ صـحيحٍ لإنهـاء الاستخدام، بلْ يُمكِنُ أنْ يَقَـعَ عبـء إثبـاتِ وُجُود سَبَب صـحيح لإنهـاء الاستخدام علـى رب العمل وَحْدَهُ، كمـا يُمكِنُ أنْ تُخَوِّلَ هيئـاتُ الطّعن سُلطة الوُصُول إلـى نتيجـةٍ بشـأن سَبَبْ الإنهاء بنـاءاً علـى أدلَّـةٍ يُقدِّمُها الطَرَفانِ. وإذا خَلُصَتْ هيئـاتُ الطّعنِ إلـى أنَّ التسريح قدْ وَقَـعَ دُونَ مُبرِّرٍ، أو إذا وَجَدَتْ أنَّ إعلان بُطلان التسريحِ و/أو الأمر أو الاقتراح بإعادة العامِلِ إلى عملِهِ غيرُ مُمْكِنٍ، فإنَّها تُخوِّلُ سُلطة الأمر بدَفْعِ تعويضٍ مُناسِبٍ أو أيّ شكلٍ مِن المُساعدة الأُخرى[5].

ويكُونُ للعامِلِ المُسرّح الحقّ في تعويضٍ عنْ إنهـاء الاستخدام أو إعانـاتٍ أُخرى مَثيلـة، تُقدَّر علـى أسـاس طُول مُدّة الخِدمـة ومُستوى الأجر، ويتِمُّ تمويلُها من حسـاب رب العمل. كما يكُونُ للعامِلِ المُسرّح الحقّ في

---

[1] وفي جميع الحالات، يُحدَّدُ تعريف ما يُشكِّلُ تغيُّباً مُؤقَّتاً عن العمل، ومدى استِلزام شهادة طبيّة عن طريق القوانين أو اللّوائح الوطنيّة، وذلك ما لَمْ تُنَفَّذ عن طريق اتفاقات جماعيّة، أو أحكامٌ قضائيّة، أو عنْ أيِّ طريقٍ آخر يتَّفِقُ مع المُمارسات الوطنيّة (المادة **06**/ف.**02** من الاتفاقية رقم: **158**، أعلاه).

[2] ووَرَدَ تحديد هيئات الطّعن المُكلّفة بالنَظر في الشّكوى المُقدَّمة من طرف العامِلِ على نحوٍ يُبيحُ حتّى أنْ تتولّى **هيئةٌ عمّاليةٌ** النظرَ في الطّعنِ المُقدّم؛ حيث نصَّتْ الفقرة **01** من المادة **08** من الاتفاقية، كالتّالي:"**1. يحِقُّ لأيِّ عامِلٍ يرى استِخدامَهُ قدْ أُنْهِيَّ دُون مُبرِّرٍ أنْ يطْعَنَ في هذا الإنهاء أمام هيئـةٍ مُحايدةٍ، كأن تكون جهة قضائيّة، أو محكمة عمّالية، أو لُجنة تحكيم أو مُحكَّم**".

[3] وتنُصُّ المادة **11** من الاتفاقية رقم: **158**، في هذا الشّأن، أنَّهُ يكُونُ للعامِلِ الّذي سَيُنْهى استِخدامُهُ الحقّ في فترةِ إخطارٍ معقولةٍ أو في تعويضٍ بدلاً عنها، ما لمْ يَرْتَكِب خطأً جسيماً.

والجديرُ بالمُلاحظة، أنَّ المادة **11** حدَّدَتْ المقصود **بالخطأ الجسيم** بصياغةٍ عامةٍ وغامِضة، بكونِهِ: "**أيُّ خطأ لا يكُونُ مِنْ المعقولِ معهُ أنْ يُطْلَبَ مِنْ رب العمل الاستمرار في استِخدامِ هذا العامِلِ خلال فترةِ الإخطار**".

وبالإحالة للتعريفات الفقهيّة، يُعرِّفُ الأستاذ "**أحميّة سليمان**" **الخطأ المهني الجسيم** بأنَّهُ:"**ذلك التصرُّف الّذي يقومُ بِـهِ العامِلُ فَيُلْحِقُ بِـهِ أضراراً بمصالِحِ رب العمل أو مُمتلكاتِهِ أو يُخالِفُ بِهِ إحدى الالتزامات المهنيّة أو يُلْحِقُ بِـهِ خسائر وأضرار إمّا لصاحب العمل أو للعمّال الآخرين، ممّا يجعلُ العامِلَ في العمل غيرُ مقبولٍ إمّا لِخُطُورتِهِ أو بِسَبَبِ المحافظة على النِّظام العام والاستقرار في أماكن العمل**". (أحميّة سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفرديّة**، مرجع سابق، ص.**353**).

[4] طِبقاً لأحكامِ المادة **14** من الاتفاقية، يقُومُ رب العمل الّذي يُفكِّرُ في إنهاء استخدامِ عمّالٍ لأسبابٍ ذات طابعٍ اقتصادي، تكنولوجي، تنظيمي أو مثيلٍ، بإخطارِ السُّلطة المُختصّة بذلك بأسْرعِ ما يُمْكِنُ، مع إعطائها جميع المعلومات اللّازمة، بما في ذلك بيانٌ كِتابي بأسبابِ التسريحاتِ وأعدادِ وفئاتِ العمّالِ الّتي سَتَتَعرّضُ لها، وكذا، المُدّة الّتي يُزْمع تنفيذُ إنهاء الاستخدام خلالها.

[5] المادة **10** من الاتفاقية رقم: **158**، أعلاه.

الاستفادة مِنْ إعاناتِ التّأمينِ ضدّ البطالة أو مُساعدات العاطِلين أو الأشكال الأُخرى للضّمان الاجتماعي، مثل: إعانات الشّيخوخة والعجْز[1].

وتَتَنَاوَلُ التوصية رقم: **166**، الصّادرة خلال نفسِ الدَوْرَةِ، الأحكام المتعلّقة **بإنهاء الاستخدام بمبادرةٍ مِنْ رب العمل** بشكلٍ مفصّلٍ. فَهِيّ تتناوَلُ طرائِق التنفيذ والنِّطاق والتعاريف، ومعاييرَ عامة الانطِبَاق، تبرير إنهاء الاستخدام، الإجراءات الواجب إتباعُهَا قَبْلَ وحِينَ التَسْرِيحِ، إجراءات الطَّعن في التسرِيحْ، الانقطاع عَنْ العمل خلال فترةِ الإخطار، شهادة الخدمة، تعويض إنهاء الاستخدام ووسائل حماية الدّخل الأُخرى.

وقدْ حُدِّدَ نطاقُ تطبيقِ التوصية المُكمِّلة على ذات النَّحْوِ الّذي تضمَّنَتْهُ الاتفاقية الأمّ؛ لِتنطبِقَ على جميع فُرُوع النّشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المُستخدمين[2]. وأكّدتْ التوصية قيْد الدِّراسة ضرورة توفير الضّمانات الكافية مِنْ أجْلِ اللّجوءِ إلى عُقُودِ عملٍ ذات أجلٍ مُحدَّدٍ يكونُ الغرضُ مِنْها تجنُّب الحماية الناشئة عن اتفاقية إنهاء الاستخدام رقم: **158**، وذلك ما أكَّدتهُ الأحكام الوارِدة في الفقرة **الثّانية** من البند **03** بالنصِّ، كالتّالي:"**2. لهذا الغرض، يجُوزُ النصُّ مثلاً على واحِدةٍ أو أكثر مِنَ الضّمانات التّالية:**

أ. قَصْرُ اللّجوءِ إلى عقُودٍ ذات أجلٍ مُحدَّدٍ على الحالات الّتي يَتَعَذَّرُ فيها الاستخدامُ لأجلٍ غيرُ مُحدَّدٍ بِسَبَبِ طبيعة العمل المطلوب إنجازُهُ أو بِسَبَبِ الظُّروف الّتي يجِبُ إنجازُ هذا العمل فيها، أو لأسبابٍ تتعلّقُ بمصلحةِ العامِلِ؛

ب. اعتبارُ العقودِ لأجلٍ مُحدَّدٍ في غَيْرِ الحالاتِ المذكورةِ في الفقرة الفرعيّة (أ)، بمثابة عُقُود عمل غيرُ مُحدَّدة الأجل؛

ج. اعتبارُ العُقُودِ لأجلٍ مُحدَّدٍ، حينما تُجدَّدُ مرّةً أو عدّة مرّات في غَيْرِ الحالاتِ المذكورةِ في الفقرة الفرعيّة (أ)، بمثابة عقود عمل غير مُحدَّدة الأجلّ".

وتؤكِّد الضّمانات المُحدّدة أعلاه، في تقدير الباحثة، مَدَى إصرار الأعضاء المُمثّلين بالمؤتمر الدولي للعمل على اعتِماد عقد العمل غير المُحدَّد المُدّة كنموذج أساسي للتعاقُد الّذي يتِمُّ بيْن العامِلِ ورب العمل، وعلى أنَّ عقود العمل مُحدَّدة المُدّة لا يمِكِنُ الاعتمادُ عليها كأسلوب للتعاقُد في سوق العمل إلاّ على سبيل الاستثناء، لا غَيْر.

ويسْتَوْقِفُها ويَشُدّ انتباهَها ما وَرَدَ مِنْ أحكامٍ ضِمن البند **05** من التوصية ذاتها، والّتي تقضي بأنَّهُ:" **فضلاً عن الحالات المنصُوص عليها في المادة 05 مِنْ اتفاقية إنهاء الاستخدام، 1982، يَنْبَغي ألاّ تُمثِّل الأسبابُ التّالية أسباباً صحيحةً لإنهاء الاستخدام:**

أ. السنّ، مع مُراعاة القوانين والمُمارسات الوطنيّة فيما يتعلّق بالتقاعُد؛

ب. التغيُّب عن العمل بِسَبب الخِدمة العسكريّة الإجباريّة أو بِسَبَب التزاماتٍ مدنيّة أُخرى، وفقاً للقوانين والمُمارسات الوطنيّة...".

---

[1] المادة **12** من الاتفاقية رقم: **158**، أعلاه.

[2] البند **02**/ف.**01** من التوصية رقم: **166**، أعلاه.

ويتَّضِح جليّاً، عدم توافُق آراء المُؤتمرين خلال الدورة **الثامنة والستّين** للمؤتمر الدولي للعمل، بشأن إيراد معايير **السنّ**، **الالتزامات العسكريّة الإجباريّة** و**الالتزامات المدنيّة** للشّخص، ضِمن معايير التمييز المحظُور الاستنادُ إليه مِنْ قِبَلْ رب العمل كمُبرِّر لإنهاءِ علاقة العمل. الأمرُ الّذي يتَرَتَّبُ عنهُ بالضّرورة الترخيص للدول المُصدّقة على أحكام الاتفاقية رقم:**158** بتنظيم التسريح المهني على نحوٍ يُجيز تأسيسَهُ على مِعيار **السنّ** أو واحدٍ مِنَ المعايير المُحدَّدة، أعلاه، دون أن يُرتِّب ذلك مسؤوليتَهَا الدولية.

وعليه تعتبر البالحثة، أنّه بالرّغم مِنْ أنَّ الاتفاقية رقم: **158** جاءت لاحقةً للاتفاقية رقم: **111** للعام **1958**، إلاّ أنّ صياغة معايير التمييز المحظور وَرَدَتْ بشكلٍ مُختلِفٍ تماماً عن الصّياغة الّتي جاءتْ بها اتفاقية حظر التمييز في التوظيف والاستخدام رقم:**111**. ونُعاوِدُ التذكير في هذا الشّأن بما وَرَدَ ضِمن المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **111**، والّتي تُحَدِّدُ المقصُود **بالتفرقة**، على أنّها تعني أيّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ على أساس الأصل أو اللّون أو الجنس أو الدّين أو الرّأي السّياسي أو النشأة القوميّة أو الأصل الاجتماعي، يكُونُ مِن شأنِهِ إلغاءُ أو الإخلالُ بتكافؤ الفُرَصْ أو المُعاملة في العمالة أو المِهن. كما تعنِي أيّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ آخَرَ يكُونُ مِن شأنِهِ إلغاء أو الإخلال بالمساواة في المُعاملة أو بتكافؤ الفرص في العمالة أو المِهن يرتِّبُهِ العُضو المختَصّ بَعْدَ التشاور مع المنظمات المُمثِّلة لأرباب الأعمال والعمّال، إنْ وُجِدَتْ، وغيرِها مِن الهيئات المُختصّة.

وحَبَذَ، بحسبِ رأيِها، لَوْ أنَّ جميع النُّصُوص الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل خلال الفترةِ الّلاحِقَة لِصُدُور الاتفاقية رقم: **111** والتوصية رقم:**111** المُكمِّلة لها (**1958**)، اسْتَخْدَمَتْ نفس الصّياغة العامة الّتي وردَتْ بها هاتَيْن الوثيقتَيْنِ؛ حيث أنّ إقرار مبدأ المساواة وعدم التمييز فيما يتعلّق بتنظيمِ أيّة مسألة مِنْ مسائل التوظيف والاستخدام– بِمَا في ذلك تنظيم التسريح من العمل وإنهاء الاستخدام بإرادةٍ مُنْفَرِدة لرب العمل– يسْتَلْزِمُ بالضّرورة صياغة نطاق تطبيق المبدأ على نحوٍ شاملٍ بِحظرِ كافّة أشكال التمييز دون تحديدٍ.

واتِّساقاً مع ما سَبَقْ، تضمَّنَتْ التوصية بالنصّ جُملةً مِنَ الضّمانات الخاصّة بحماية العمّال من التسريح التعسُّفي[1]، نذكُرُ مِنْها، ما يلي:

أ. لا يجُوزُ إنهاءُ استِخدامِ العامِلِ بِسَبَبِ خطأ لا يُبرِّرْ التسريح بموجِبْ القوانين أو المُمارسات الوطنيّة؛

ب. لا يجُوزُ إنهاءُ استِخدامِ العامِلِ ما لَمْ يُوجِّه لَهُ رب العمل التعليمات الّلازمة مُرفَقَةً بإنذارٍ مكتوبٍ؛

ج. لا يجُوزُ إنهاءُ استِخدامِ العامِلِ ما لَمْ يسْتَمِرّ في أداء واجباتِهِ بصُورةٍ غيرُ مُرضِيّةٍ معَ تكَرُّر وَرود الخطأ المهني مرّةً أو عدّة مراتٍ؛

د. لا يجُوزُ لرب العمل إنهاءَ استِخدامِ العامِلِ بِسَبَبِ خطا ارتكَبَهُ بعْدَ انقِضاءِ مُهلةٍ معقولةٍ تَعْقُبُ معرِفَتَهُ بهذا الخطأ.

---

[1] أحكام البُنُود **07-10** من التوصية رقم: **166**، أعلاه.

وأخيراً، تضمّنَتْ التوصية أحكاماً تكميليّةً تتعلّقُ بإنهاءِ الاستخدامِ لأسبابٍ اقتصادية أو تكنولوجية أو مَثِيلَة[1]، بالمُشَاوَرَات بشأن التَغْيِيرات الهامّة في المُؤسَّسة[2]، والتَّدابير لتجنُّب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام[3]، ومعايير الاختيار لإنهاء الاستخدام وأولويّة إعادة التوظيف وتخفيف آثار إنهاء الاستخدام[4].

ختاماً تُشير الباحثة إلى القفزة النوعيّة الّتي أتتْ بها المعايير السّابقة من حيث أنّها تناولت، ولأوّل مرّة، الوجه السّلبي للحقّ في العمل؛ فإنّ كان اهتمام المؤتمرين على مستوى المنظمة الدولية للعمل قد غَلَبَ عليه الجانب الإيجابي لتنظيم الحقّ في العمل– وتعني الباحثة حقُّ كلِّ شخصٍ على قدم المساواة في الحصول علَىَ منصب عملٍ لائقٍ يختاره هُوَ– فإنّ الجانب السّلبي لتنظيم المسألة – وتعني به حقُّ كلِّ شخصٍ في الحفاظ على منصب عمله والبقاء فيه، قد طُرِح على طاولة نقاشات المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، بصورةٍ صريحةٍ ومباشرة، ابتداءاً من ستينيّات القرن الماضي، وذلك على الرّغم من أهميّته وأولويّته في الحفاظ على الاستقرار الوظيفي للشّخص العامل، وتحقيق أَمْنَهُ الاجتماعي والاقتصادي.

والجدير بالملاحظة في هذا الشّأن، أنّ المؤتمرين على مستوى المنظمة قد اعتمدوا في صياغتهم لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التسريح والفصل، **أسلوب التحسيس والتوعية** بأهميّة الموضوع في مقامٍ أول؛ حيث أخذت النصوص الأولى ذات الصّلة شكل التوصية (رقم:**119**)، ومن بعد ذلك انتقلت صياغة القواعد الدولية للعمل إلى مستوى أبعد وأكثر إلزاميّة، بتبنّي نصوص وأحكام اتفاقية دولية للعمل، كرّست بصريح العبارة إنهاء الاستخدام بناءاً على تمييزٍ يُوجّه للعامل استناداً إلى خصائصِهِ الطبيعيّة و/أو الاجتماعيّة، واعتبرت التسريح قانوني إنْ أُسِّسَ، فقط، على معايير وأسباب موضوعيّة.

الفرع الثاني:
الأحكام الفرعيّة المتعلّقة بتنظيم التسريح المِهنيّ

تناوَلَتْ العديد من النُّصُوص المُعتمدة في إطار النشاط التشريعي للمؤتمر الدولي للعمل تنظيم مسألة التسريح المهني، وأكدّت جميعُها على المبدأ القاضي **بحظر إنهاء استخدام عاملٍ دون وُجُودِ مُبرّرٍ قانوني وموضوعي لذلك.** ويتَرَتَّبُ عن هذا، حظرُ إنهاء استخدام شخصٍ ما استِناداً إلى عوامِلَ مُرتبِطة بشخصِهِ أو انتماءاتِهِ السّياسية، النقابيّة أو الاجتماعيّة.

[1] وذلك ما قرَّرتهُ الأحكامُ الوارِدة ضِمن البند **19** من التوصية ذاتها؛ حيث جاء النصُّ كالتّالي: "**1. يَنْبَغي أنْ تَسْعى كافّة الأطراف المعنيّة إلى تجنُّب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام الّتي تحدُثُ لأسبابٍ ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو هيكلي أو مثيلٍ، ما أَمْكَنَ ذلك، دون إضرار بكفاءة تشغيل المُؤسّسة والمُنْشأة أو الهيئة، وإلى تخفيف الآثار السيّئة على العامِلِ أو على العمّالِ المعنيّينَ نتيجةً لِهذِه الأسباب.2. يَنْبَغي للسُّلطة المُختصّة أنْ تُساعِدَ الأطراف، عِنْدَ الاقتضاء، في البحثِ عن حلولٍ للمشاكِل الّتي تنْشأ عن إنهاء الاستخدام**".

[2] وقدْ أَلْزَمَتْ أحكامُ البند **20** من التوصية رقم: **166**، كلَّ رب عملٍ يرغبُ في إجراء تغييراتٍ هامّةٍ في الإنتاج، أو البرنامج، أو التنظيم أو الهَيْكل، أو التكنولوجيا، يُرجَّحُ أنْ تترتَّبَ عليها عمليّات إنهاء استخدام، باستِشارة مُمثِّلي العمّال المعنيّين بأسرعِ ما يُمكِنُ، من أجلِ اتِّخاذِ التّدابير الّتي يُمْكِنُ معها تجنُّب أو تخفيف الآثار الضّارة لِمثْلِ هذه التغييرات.

[3] البُنْدَيْن **21** و**22** من التوصية رقم: **166**، أعلاه.

[4] البنود **23-26** من التوصية رقم: **166**، أعلاه.

واستناداً لهذا، وَرَدَتْ العديد مِنَ الأحكامِ المُتفرِّقة والمُتناثِرة الّتي تُؤكِّدُ **مبدأ المساواة وحظر التمييز في تنظيم التسريح المهني للعمّال**. وتَعْرِضُ الباحثة مِنْ خلال فقرات البحثِ التّالية البعض من هذه الأحكام على سبيل المثال لا الحصر.

أولاً:الأحكام المتعلّقة بحماية الأمومة

تضمّنت الاتفاقية رقم: **03** لسنة **1919** بشأن **حماية الأمومة**، المعدّلة بموجب الاتفاقية رقم: **103** لسنة **1952** والاتفاقية رقم:**183** لعام **2000**، مجموعة من القيود الّتي تستهدف حظر إلقاء تعويضات الأمومة على عاتِقِ رب العمل، وذلك لتجنُّبِ انجرارِهِ إلى إقامَةِ تمييزٍ في التوظيف والاستخدام اتُّجاه النِّساء، ولِكَيْ لا تحصُل صعوبات لتغطِيَة النفقات (المادة **03**/ف.**(ج)** من الاتفاقية رقم: **03**، المادة **04**/ف. **04** من الاتفاقية رقم: **103** وتُقابِلُها المادة **06**/ف.**08** من الاتفاقية رقم:**183**)[1].

وتَمنع **اتفاقيات حماية الأمومة** تسريح المرأة المتمتِّعة بإجازة الأمومة أو بتاريخٍ، كالتّاريخ الّذي تنتَهِي فيه مُدَّة الإنذار خِلال هذا الغِيَاب؛ وفي ذلك نصَّت المادة **الثامنة (08)** من الاتفاقية رقم:**183** لعام **2000**، على أنَّه:"**1- يَحرُم القانون رب العمل أن يُنهيَّ استخدام أيَّ امرأة أثناء حملِها أو أثناء تغيُّبها في الإجازة المُشار إليها في المادة 04 أو المادة 05، أو خلال فترة تعقُّب عودَتها إلى العمل. على أن تُقرِّرها القوانين واللّوائح الوطنية. وتُستثنَى من ذلك الحالات القائمة على أسباب لا تَمتُّ بِصلةٍ إلى الحمل أو الولادة ومُضاعفاتها أو الإرضاع. ويَقعُ على عاتق رب العمل عِبء الإثبات بأنّ أسباب الفَصلِ مِنَ الخِدْمَةِ لا تَمُدُّ بِصِلَةٍ إلى الحَمْلِ أو الولادة ومُضَاعَفَاتِهَا أو الإرضاع.**

2-يُكفَل للمرأة الحق في العودة إلى نفس وظيفتِهَا أو إلى وظيفةٍ مُماثلة بنفسِ مُعَدَّل الأجر عند انتهاء إجازة أمُومتِهَا."(وتُقابِلُها المادة **04**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **03** والمادة **06** من الاتفاقية رقم: **103**).

وبِوَقتِ صُدُورِ الاتفاقية رقم: **103**، تضمّنت التوصية رقم: **95** لسنة **1952** بشأن **حماية الأمومة**، النّص في بُنْدِها **الرّابع (04)** على **ضَرُورَة امتناع تسريح أو فَصْل المرأة عَنِ العمل بِسَبَبِ عِلْمِ رب العمل بِحَمْلِهَا أو وَضْعِهَا؛ حيث توفَّر لها حمايةٌ طِيلَةَ الفترةِ المُمتدَّة مِنْ تاريخِ إخطار رب العمل بالحمل وحتَّى مُضيّ مُدّة لا تقلّ عن شهرٍ (على الأقلّ) بَعْدَ انتهاءِ إجازة الوَضْعِ.**

وجاءت عبارات الاتفاقية رقم:**183 (2000)**، **في تقدير الباحثة**، **صريحةً** بهذا الخصوص؛ حينما نصَّت المادة **08/ف.01** منها على أنّه:" **يَحرُمُ القانون رب العمل أَنْ يُنهِيَّ استخدامَ أيَّ امرأةٍ أثناءَ حملِهَا أو أثناء**

---

[1] وتنصُّ الفقرة **الثامنة** من المادة **06** من الاتفاقية رقم: **183** أعلاه، على أنّه: "**من أجل حماية وضع المرأة في سوق العمل، تُوفَّر الإعانات المتعلّقة بالإجازة المشار إليها في المادتين 04 و05 من خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي أو من الأموال العامة أو بطريقة تُقرِّرها القوانين والممارسات الوطنية. ولا يكون صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية مباشرة عن التكلفة المباشرة لأيٍّ من هذه الإعانات النَّقدية المُقدَّمة إلى المرأة العاملة لديه دون اتفاق محدَّد من صاحب العمل، ذاك:**

(أ)- ما لم تنص على ذلك القوانين والممارسات الوطنية في دولة عضو ما قبل تاريخ اعتماد مؤتمر العمل الدولي لهذه الاتفاقية؛أو

(ب)- ما لم تتفّق الحكومة والمنظمات الممثّلة لأصحاب العمل وللعمال على ذلك في وقتٍ لاحقٍ على المستوى الوطني."

تغيُّبِهَا في الإجازةِ المُشارِ إليها في المادة 04 أو المادة 05، أو خلال فترةٍ تَعْقُبُ عَوْدَتَهَا إلى العملِ،...،ويَقَعُ على عاتِقِ رب العمل عِبْءُ الإثبات بأنَّ أسبابَ الفَصْلِ مِنَ الخدمةِ لا تَمُدُّ بِصِلَةٍ إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع".

كما تُشير الباحثة إلى الفقرة **02** مِنْ نَفْس المادة، والّتي وَرَدَ بها، كالتّالي:" **يُكفَل للمرأةِ الحقُّ في العودَةِ إلى نَفْسِ وظيفَتِهَا أو إلى وظيفةٍ مُماثِلَةٍ بنَفْسِ مُعدَّل الأجر عند انتهاء إجازة الأمُومَة".**

وتكملةً لأحكام الاتفاقية رقم:**183 (2000)** أعلاه، نصَّتْ التوصية رقم:**191** لعام **2000** بشأن **مراجعة توصية حماية الأمومة (1952)**[1]، في البند **الخامس** مِنْها، على أنّه يَنْبَغِي أنْ يكُونَ مِنْ حقِّ المرأة أنْ تَعُودَ إلى وظيفَتِها السّابقة أو إلى وظيفةٍ مُماثِلَةٍ لَهَا تتلقَّى فيها الأجرَ نَفْسَهُ عِنْدَ انتهاءِ الإجازَةِ.

وفي ذاتِ المَعْنَى، نَصَّتْ الفقرتَيْن **05** و**06** من البند **06** من التوصية ذاتُها، على التّوالي:"**(05)-يَنْبَغِي أنْ تحتَفِظَ المرأة بحقِّها في العودَةِ إلى وظيفَتِها أو إلى وظيفةٍ مُماثِلَةٍ لوظيفَتِها مَتَى كانَتْ عودَتُهَا لا تُشَكِّل خَطَراً على صِحّتِهَا.**

(06)- يَنْبَغِي السّماح للمرأة بأنْ تَتْرُكَ مَكَانَ عَمَلِهَا، عِنْدَ الضّرورة، وبعد إخطار رب العمل، بِغَرَضِ إجراءِ فُحُوصٍ طِبيّة تَتَّصِلُ بِحَمْلِهَا"[2].

وتُظهر الأحكام السّابقة وتؤكّد طرح الباحثة السّابق، من حيث أنّ مبدأ **حظر إنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة** لرب العمل دون سابق إنذار ودون وجود مبرّرات موضوعيّة مقبولة، قد تمّ طرحه ضمن القواعد الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل قبل صدور التوصية رقم: **119** للعام **1963.** وقد تكرّست الفكرة، أساساً، خلال الدورة **الأولى** للمؤتمر الدولي للعمل، وذلك ما تؤكّده أحكام اتفاقية حماية الأمومة رقم: **03**، سالفة الذّكر.

وتُعدّد الباحثة من إيجابيات اتفاقيات حماية الأمومة، ذوات الأرقام: **03**، **103** و**183**، على التّوالي، حظرها المطلق لتسريح المرأة بسبب خروجها في عطلة أمومة، والزامها الدول الأعضاء المصدّقة على بنود الاتفاقية، بكفالة المرأة من النّاحية الماديّة خلال إجازة الوضع وفترات الرّضاعة، والزامها رب العمل بالامتناع عن تغيير منصب عمل المرأة ونقلها إلى منصبٍ آخر دون موافقتها أو دون وجود مبرّرات موضوعيّة لذلك.

---

[1] التوصية رقم:**191** بشأن **مراجعة توصية حماية الأمومة (1952)**، المعتمدة خلال دورة المؤتمر الدولي للعمل رقم:**88** المنعقدة بتاريخ:**15** جوان **2000.**

[2] وتجب الإشارة بهذا الخصوص، إلى أحكام البند **06** من التوصية ذاتها؛ حيث ورد ضمن الفقرة **الأولى** منه، على أنّه يَنبغي أن تتّخذ الدول الأعضاء تدابير لضمان تقييم أي مخاطر في مكان العمل ترتبط بسلامة وصحة الأم الحامل أو المرضع أو طفلها.

وتُضيف الفقرة **الثانية** من البند أعلاه، بأنَّه ينبغي في حالة ما إذا تبيَّن وجود خطر ملموس أن تُتّخذ تدابير ترمي إلى توفير بديل لهذا العمل في شكلِ:

(أ)– إزالة الخطر؛

(ب)– تكييف لظروف عملها؛

(ج)– النقل إلى وظيفة أخرى، دون نقص في الأجر، إذا كان هذا التكييف غير ممكن عملياً؛

(د)– إجازة مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين أو اللّوائح أو الممارسات الوطنية، إذا كان هذا النقل غير ممكن عملياً.

وتحثُّ الفقرة **الثالثة** من البند **الخامس** على ضرورة اتخاذ التدابير المحدّدة أعلاه، بصورة خاصة، إذا ما تعلّق الأمر بالحالات التّالية:

(أ)– العمل الشّاق الذي يتطلّب رفع الأحمال أو حملِها أو دفعِها أو سحبِها يدوياً؛

(ب)– العمل الذي ينطوي على التعرّض للعوامل البيولوجية أو الكيميائية أو الفيزيائية التي تُشكّل خطراً صحيّاً على الوظائف الإنجابية؛

(ج)– العمل الذي يتطلّب حفظ التوازن على نحوٍ خاص؛

(د)– العمل الذي يُسبب إجهاداً بدنياً يُعزى إلى فتراتٍ طويلةٍ من الجلوس أو الوقوف، أو إلى درجات الحرارة أو البرودة الشّديدة أو الاهتزازات؛

والجدير بالتّنويه له في الختام، أنّ من إيجابيات اتفاقيات الأمومة الثلاث، هو أنّ صياغتها للالتزامات المقرّرة سابقاً، لم ترِد بأسلوبٍ مرنٍ، وعلى العكس تماماً، وردت صياغة الالتزام على نحوٍ جامدٍ؛ حيث استخدم المؤتمرون أفعالاً وعباراتٍ تُفيدُ الأمر أو النّهي، مثل: **(يَحرِمُ القانون)**، **(يَقَعُ على عاتق رب العمل)**...وغيرها.

ثانياً: الأحكام المتعلّقة بالحريّة النقابيّة وحماية حق التنظيم

دَعَا مجلس إدارة المكتب الدولي للعمل الدُول المُمثَّلة بالمؤتمر الدولي للعمل إلى الاجتماع في **جنيف**؛ حيث عَقَدَ دورَتَهُ **الحادية والثّلاثين**(31) بتاريخ: **17 جوان** عام **1948**، وإذْ قرَّرَ اعتماد المُقترحات موضُوع البُنْد **السّابع** (07) في جدول أعمال المؤتمر، والمُتعلِّقة **بالحريّة النقابية وحماية حق التنظيم.**

ووَرَدَ النصُّ في المادة **الثّانية** منها على أنَّهُ للعمّال ولأرباب العمل، دون أيّ تمييزٍ، الحقّ، دون ترخيصٍ سابِقٍ، في تكوينِ مُنظّماتٍ يختارونها، وكذلك الحقُّ في الانضمام إليها. وتُضيفُ المادة **03** من الاتفاقية بالنصّ:"**لِمنظمات العمّال ولِمنظّمات أرباب العمل الحقّ في وضْعِ دساتيرِها ولوائحِها الإداريّة، وفي انتخابِ مُمثِّليها بحريّةٍ كامِلةٍ، وفي تنظيمِ إدارتِها ونشاطِها، وفي إعدادِ برامِجِ عملِها**".

وتقدّر الباحثة بهذا الخصوص، أنّه إنْ كانت الأحكام الواردة ضِمن الاتفاقية رقم: **87** للعام **1948** تحمي **ضِمنياً** حقّ العامِلِ في التوظيف وحقِّهِ في البقاء في منصِبِ عملِهِ، دون أنْ يكون لذلك علاقةٌ بمُمارستِهِ لنشاطاتٍ نقابيّة. فإنَّ الاتفاقية رقم: **98**، المُعتمدة في إطارِ الدورة **الثانية والثلاثين** (**32**) للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **08 جوان 1949**، تَقْضِي، **صراحةً**، بِحَظْرِ مُمارسةِ جميعِ أشكالِ التمييز المُوجّه للعمّال بِسَبَبْ انتمائِهم النقابي، وبالخُصُوص، القيام بتسريحِ عاملٍ أو الإساءة إليه بأيّ وسائل أُخرى بِسَبَبِ انضِمامِهِ إلى نقابةٍ أو مُشاركتِهِ في أنشِطةٍ نقابيّةٍ خارج ساعاتِ العمل، أو أيضاً لِمُشاركتِهِ فيها بموافقة رب العمل أثناء ساعاتِ العمل[1].

وتَسْتَوقِفُ الباحثة بهذا الخُصُوص، العديد من التساؤلات المُتعلِّقة، أساساً، **بمدى أحقيّة مُمارسة نشاطات التمثيل النقابي أثناء أوقات العمل؟ وهل يجُوزُ لرب العمل إنهاء مهام عامِلٍ بسببِ مُمارستِهِ لمهامِهِ النقابيّة أثناء أوقات العمل؟**

والجدير بالتنويه لَهُ، أنّ الوثيقتَيْن الأساسيتَيْن المتعلِّقتين **بالحريّة النقابية وحماية حقّ التنظيم** (الاتفاقيتين رقمي: **87** و**98**، على التّوالي) لَمْ تشتمِلا على إجابةٍ لهذه التساؤلات. وبالعكس، وَرَدَتْ الإجابة على التساؤلات المطرُوحة أعلاه، ضِمن الاتفاقية رقم: **135** بشأن **توفير الحماية والتسهيلات لمُمثِّلي العمّال في المؤسّسات**، الّتي اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ **السّادسة والخمسين** (**56**) المُنعقِدة بتاريخ: **23 جوان 1971**؛ حيث أشار إلى أحكام **اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعيّة** (**1949**)، والّتي تنصُّ على **حماية العمّال مِنَ الإجراءات التمييزيّة المُعادِية للنقابات فيما يتعلّق باستِخدامِهِم**، ورَأَى مِنَ الصّواب استكمالَ هذه الأحكام مِنْ أجلِ مُمثِّلي العمّال.

---

[1] المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **87**، أعلاه.

ومِنْـهُ، وطِبقاً لما وَرَدَ في المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **135**، يَتَمَتَّعُ مُمثِّلو العمّال في المُؤسّسات[1]، بحمايةٍ فعليّة مِنْ أيِّ تصرُّفاتٍ تضُرُّ بِهِم، بِما فيها التسريح، وتُتَّخَذْ بِسَبَبِ وَضْعِهِم أو أنشِطَتِهِم كمُمثِّلين للعمّال، أو عُضويَتِهِم النقابيّة، أو اشتِراكِهِم في أنشِطةٍ نقابيّة. وتُوفَّرُ كلُّ التسهيلات المُناسِبة في المؤسّسات لِمُمثِّلي العمّال لِتمكينِهِم مِنْ أداء مهامِهِم بِسُرعة وفعاليّة[2].

ومن ثمّ، يمكن للباحثة القول أنّه مَثَّلَتْ الأحكام الواردة، أعلاه، اعترافاً صريحاً بمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام؛ حيث كرّستْ المساواة بين جميع العمّال في ممارسة الحق في التمثيل النقابي، وحظَرَتْ في الوقتِ ذاتِهِ إقامة أيّ تمييزٍ قدْ يتسَبَّبُ في فُقدانِ العامِلِ مَنْصِبَ عملِهِ بِسَبَبْ انتمائهِ لنقابةٍ ما أو مُمارستِهِ أنشِطةً نقابية.

---

[1] وتعني عبارة "**ممثّلو العمّال**" في مفهوم المادة **الثالثة** هذه الاتفاقية:"**الأشخاص الّذين يُعتَرَفُ لَهُم بهذه الصّفة بموجب القوانين أو المُمارسات الوطنيّة، سواء أكانوا:**

أ. مُمثّلين نقابيّين، أيّ ممثّلين تُعيِّنُهُم أو تنتخِبُهُم النقابات أو أعضاء هذه النقابات؛

ب. ممثّلين مُنتَخَبين، أيّ ممثّلين ينتَخِبُهُم عمّال المُؤسّسة بحريّةٍ".

[2] المادة **الثّانية** من الاتفاقية رقم: **135**، أعلاه.

المبحث الثاني:

القواعد المُتعلِّقة بمُكافَحَة البطالة والتّأمين عليها.

تُمثِّلُ **البطالة** إحدى أهمّ المُشكِلات الرئيسيّة لِبُلدان العالم المُختلفة، وتُعرَّفُ بأنّها "**حالَـةُ وُجُـودِ أشخاصٍ راغِبين في العملِ وقادِرِينَ عليْـهِ وباحِثِينَ عَنْـهُ ولكنْ لَمْ يجِدُوهُ**"[1]. وحَسَبَ المنظمة الدولية للعمل **(1983)** تَمَّ التعريف القِيَاسِي **للبطالة** وِفْقًا **لثلاثة (03)** مَعَايير لا بُدَّ مِنْ تَوَفُّرِهَا في وَقْتٍ واحدٍ في الشّخصِ الباحثِ عن نشاطٍ اقتصاديٍ[2]، وهي: **مِعيارُ بِدُونِ عَمَلٍ، مِعيارُ البَحْثِ عَنْ عَمَلٍ** و**مِعيارُ مُتَاحٌ في الوَقْتِ الرَّاهِنِ للعملِ** خِلَالَ **فَتْرَةٍ مَرْجِعِيّة مُحَدَّدَة**[3].

وتأسيساً على ذلك، يُجمِعُ الاقتصاديُون والخُبراءُ، وحسْبما أوْصَتْ بِهِ المنظمة الدولي للعمل، على تعريفِ **العاطِلِ**[4]، بأنَّـهُ:"**كلُّ مَنْ هو قادِر على العملِ، وراغِبٌ فيه، ويبحثُ عنهُ، ويقْبَلُهُ عِنْدَ مُستوى الجر السّائد، ولكن دون جدوى**"[5].

وقَدْ طُرِحَتْ المُناقشات بشأن موضوع **البطالة** مُنْذُ السّنوات الأُولى لتأسيسِ المنظمة الدولية للعمل، واعتُبِرَت **مكافحة البطالة والتّأمين عليها** أحدّ المحاوِر الرئيسيّة الّتي أثارت اهتمام المؤتمرين المُمَثِّلين داخل المؤتمر الدولي للعمل[6]؛ فَفِي البِدَايَة، كانَتْ المسائلُ المُلِحَّة **للبطالة** و**مكاتِبُ التوظيف** هِيَ مِنْ أَكْثَرِ مسائِلِ الاستخدامِ اسْتِقْطَاباً للاهتمَامِ والمُتَابَعَةِ والتنظيمِ؛ حيث وَرَدَتْ الإشارةُ إلى ضرورة **مُكافحة البطالة وتنظيم عرْضِ العمل** في ديباجة دستور المنظمة الدولية للعمل ضِمْنَ الأهدافِ الرّئيسية للمنظمة[7]، وشَكَّلَ **إعلان فيلادلفيا** لعام **1944** في مجالِ **العمالة والبطالة،** وكَمَا هُوَ الحَالُ عليه بالنّسبة لمجالاتٍ أُخرى، مَصْدَرَ إلهامٍ وإيحاءٍ لبرنامَجِ عَمَلٍ شامِلٍ للسّنواتِ التّالية. فالإعلانُ يُؤكِّدُ على الاستخدامِ الكامِلِ، ولكنَّهُ يُبْرِزُ أيضاً، أهميّة النُّمُوِ الاقتصادي، كَمَا يُشَدِّدُ

---

[1] مدحت القريشي، **اقتصاديات العمل**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، **2007**، ص.**183**.

[2] ويتحدّدُ مفهوم **النّشاط الاقتصادي** في إطار التقرير المُعْتَمَدُ مِن طَرَفِ المؤتمر الدولي للمنظمة الدولية للعمل خِلال عام **1982**، بشأن قِيَاسِ السُّكان النّاشِطِين اقتصادياً، بِدَلَالَةِ إنْتَاجِ السِّلَعِ والخدماتِ وِفْقَ نِظَامِ الحِسَابَاتِ الوطنيّة التّابِعِ للأمم المتحدة. ومِنْهُ، يُعْتَبَرُ **النّاشِطُ اقتصادياً** الشّخصُ المُسَاهِمُ فِعّلًا أو المُتَاحُ للمُسَاهمَةِ في إنتاجِ السِّلَعِ والخَدَمَاتِ الّتي تَدخُلُ ضِمْنَ حُدُودِ الإنتاجِ المُبَيَّنَةِ في نِظَامِ الحِسَاباتِ الوطنيّة.

محمد علاء الدّين عبد القادر، **(البطالة: أساليب المُواجهة لدَعْمِ السّلام الاجتماعي والأمْنِ القَوْمِي في ظلِّ الجاتْ)**، مجلة العولمة، العدد: **23**، **2003**، ص. **05**.

[3] **واعْتَبَرَ** المؤتمر الإحصائي للعمل في سنة **1988**، أنَّ التسجيلَ في أَحَدِ المكاتِبِ العامة أو الخاصّة، لا تُعْتَبَرُ خُطْوَةً نَشِيطَةً في البَحْثِ عن العمل إلّا إذا كان الغَرَضُ مِنْ هذا التسجيل هُوَ الحُصُولُ فِعْلًا على عملٍ ولَيْسَ لِأَمْرٍ آخَرَ.

للمزيد من التفاصيل بشأن **المعايير القياسيّة للبطالة**، راجع: محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص.**07**.

[4] راجع:

*B.I.T.: **(World of Work)**, The Magazine of The I.L.O., n° **18**, December **1996**, p. **04**.*

[5]وفي ذات المعنى، يُجْزِم الأستاذ "**رمزي زكي**" ضِمْن دراستِهِ المُتخصِّصة بشأن"**الاقتصاد السّياسي للبطالة**" بأنَّهُ لَيْسَ كلُّ مَنْ لا يعْمَل عاطِلاً. وفي الوقتِ نَفْسِهِ، لَيْسَ كلُّ مَنْ يَبْحَثْ عَنْ عملٍ يُعدُّ ضِمْنَ دائرة العاطِلين. ويُؤكِّد بهذا الخُصُوص، أنَّهُ، عُمُوماً، هُناك شرْطانِ أساسيّانِ ويجْتَمِعانِ معاً، لِتعريفِ العاطِلِ بحسَبِ الإحصاءات الرّسمية، وهُما: أ– أنْ يكُون الشّخصُ قادِراً على العملِ؛ **ب**– أنْ يَبْحَثَ الشّخصُ عنْ فُرصة عملٍ.

رمزي زكي، مرجع سابق، ص.**15**.

[6] عدنان خليل التّلاوي، مرجع سابق، ص. **345**.

[7] المكتب الدولي للعمل: **(دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة)**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2012**.

على ضَرُورة العمل الدولي المُنَسَّقِ الّذي يَنْصَبُّ على مختلفِ العوامِلِ الاقتصادية الّتي تُؤَثِّرُ على الاستخدامِ والتّنمية[1].

ففي السّنواتِ التّالية، وجَنْباً إلى جَنْبٍ مَعَ اتِّسَاعِ نِطَاقِ النّشاط الميداني للمنظمة، اعْتَمَدَتْ هذه الأخيرة، مجموعةً مِنَ القواعدِ والأحكامِ الهامّةِ في مجالِ التوظيفِ ومكافحة البطالة، والّتي مقارنَةً مَعَ القواعِدِ الصّادرةِ في الفترةِ السّابِقَةِ على **إعلان فيلادلفيا**، تَمَيَّزَتْ بالتنسيقِ والمُرونةِ والشُّمولِيَةِ.

وتأتي الباحثة ضِمْنَ ما يلي إلى التفصيلِ في مُختلَفِ مَا صَدَرَ عَنِ المنظمة الدولية للعمل مِن أحكامٍ وتقاريرَ ذاتَ الصِّلةِ **بسياسةِ البطالة والتّأمين عليها**، وذلك ضِمن المطلبَيْن التّاليَيْن:

المطلب الأول:

أحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المتعلّقة بمُكافحة البطالة والتّأمين عليها

بَعْدَ فترةٍ مِنَ الازدهار الّلامع، وهِيَ الفترة ما بيْن **1945** وحتّى أوائل السّبعينيات، دَخَلَ الاقتصاد العالمي بجميع أطرافِهِ في أزمةٍ هيكليةٍ، ظَهَرْت تداعياتُهَا في الكثيرِ مِنَ التغيُّرات والأحداث الّتي شَهِدَتْهَا ساحةُ الاقتصاديات القُطرِيَة كلٌّ على حِدى، وساحةُ الاقتصاد العالمي منظُوراً إليه كوِحدة[2].

ولا يَخْفَى أَنَّ إحْدَى السِّمات الجوهريّة لهذه الأزمة هِيَ تفاقُمْ مُشكلة **البطالة** بشكلٍ مُستمرٍّ في مختلف أرجاء العالمِ، على أنَّ درجة المُعاناة مِنْ هذه الأزمة تتفاوَتُ بيْنَ الأطراف الثلاثة الّتي كانت تشكّلُ منظومة الاقتصاد العالمي، وهي مجموعة البلدان الصّناعية الرأسمالية، مجموعة الدول الّتي كانت اشتراكية، ومجموعة البلدان النامية[3]. كما لا يخْفى على أحدٍ أنّ الخلفية التّاريخية لآفّة **البطالة**، تُثبِتُ تزامُن ظُهور هذه الآفة مع مطلعِ القرن الماضي، وبالتّحديدِ، مع التغيُّرات الجذريّة الّتي جاءت بها النّهضة الصّناعية في أوروبا وأمريكا الشّمالية؛ فقدْ مَثَّلَ التقدُّم التكنولوجي واختراع الآلات أحدّ العوامِل والأسباب الّتي ساهَمَتْ بِقَدَرٍ واسِعٍ في تفاقِمِ هذه الظّاهرة.

---

[1] وقدْ وَرَدَتْ الإشارةُ إلى المبادئ العامة الّتي أقرّها **إعلان فيلادلفيا (1944)** بِخُصُوص **التوظيف والعمالة**، المُشار إليها أعلاه، مِن طرف الأستاذ "**سارفي**" (***Servais***)، وطَرَحَ هذا الأخير التساؤل التّالي: **كَيْفَ للقواعد الدولية للعمل أنْ تُساهِمَ في تحقيق المبادئ المُقَرّرة ضِمن إعلان فيلادلفيا؟** ووَرَدَتْ إجابةُ الأستاذ "**سارفي**"، على النَّحْوِ التّالي:

« La réponse est complexe parce que l'on se trouve ici aux frontières du droit et de l'économie. Raison de plus d'être précis et de rendre à chaque discipline ce qui lui revient. Chercher à assurer le plein emploi productif et librement choisi, …, mettre en œuvre ce fameux droit du travail, droit programmé plutôt qu'immédiatement réalisable, du moins dans les pays à économie de marché. Mentionné également dans le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, dans la charte sociale Européennes et dans plusieurs constitutions nationales, il possède un caractère plus politique 'promotionnel' que directement exécutoire.

Soulignons encore qu'il s'agit d'un droit , non d'une obligation de travailler ».*in :*

J.M.Servais, ***Normes internationales du travail***, *Op.cit.,pp.**128-129***.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن الوَضْع الاقتصادي للدول خلال الفترة المُوالية للحرب العالمية الثانيّة، راجع: باري سيجل، ترجمة:عبد اللّه منصور وعبد الفتّاح عبد الرّحمان، **النُّقُود والبُنوك والاقتصاد**، دار المريخ للنّشر، الرّياض، ص ص.**601** وما يليها.

[3] للمزيد من التفاصيل بشأن **البطالة في البلدان الصّناعية الرأسماليّة، البلدان الّتي كانت اشتراكية، البلاد النّامية والبلدان العربيّة**، أنظر: رمزي زكي، مرجع سابق، ص ص.**45-141**.

ومِنْهُ، كان مِنَ الطّبيعي أنْ يُشكِّلَ موضوع **البطالة**، وما تطرَحُهُ مِنْ انشِغالاتٍ ومشاكِلَ عمليّة، مِحوَرَ اهتمام المنظمة الدولية للعمل؛ حيث تَصَدَّرَ موضوعُ **البطالةِ** أَوْلَوِيَّةَ اهتمامَاتِ المؤتمر الدولي للعمل في دورتِهِ **الأولى (1919)**، واعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل، آنذاك، الاتفاقية رقم: **02** بشأن **البطالة**.

ومُنْذُ ذلك الحين، عَنِيَتْ العديدُ مِن الاتفاقيات والتوصيات بتقرير أحكامٍ لِمُكافحةِ البطالة وحماية الأشخاص المُتعطّلين عَنِ العَمَلِ. كما تَصدَّرَ موضوع **التّأمين على البطالة** العديد مِنَ الوثائق الّتي اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل. وتأتي الباحثة في الفقرات التّالية من الدِّراسة، إلى التفصيلِ في مضمون الأحكام المُتعلّقة **بمكافحة البطالة وتحقيق العمالة الكامِلة** في **فرعٍ أوّلٍ**، لِتتناول في **فرعٍ ثانٍ**، الأحكام المُتعلّقة، أساساً، **بالتّأمين على البطالة**.

الفرع الأول:
الأحكام المتعلّقة بمكافحة البطالة

إنَّ الحُجّة الرّئيسية الّتي سيقَتْ لأجلِ تشريعٍ دوليٍ للعملِ اشْتُقَتْ مِنْ واقِعِ المُنافسة الدولية بيْن الدول المصنعة، مُنافسةٌ في اليدِ العامِلة وأجورِها وشروطِ استِخدامِها، ومُنافسةٌ في ناتِجِ البضاعةِ وفي مُعدّل الرِّبح. ففي أواخِر القرن **التاسع عشر (19م.)**، وفي بداية القرن **العشرين (20م.)**، ظَهَرَتْ المُطالبة بضرورة توحيد معايير العمل وشروطِهِ بين جميع الدول المُصنِّعة تحقيقاً للمساواة بيْن العمّال، مِنْ خلال وَضْعِ قواعد عامة تجعلُ الجميعَ يعملُ في شروطٍ وظُروفٍ مُماثِلة.

فقدْ تميَّزَتْ المرحلة السّابقة لتأسيس المنظمة الدولية للعمل **بتغليب الرأسماليّين للحجّة الاقتصادية على الحجّة الاجتماعية**، مِمّا نَتَجَ عنهُ تَدَنِي في الأجور، انخِفاض في المستوى المعيشي وانتشار آفّة البطالة في جميع الدول المُصنِّعة. وازداد الوَضْعُ سُوءاً نتيجة المُعاناة الّتي تكبَّدها العمّال خلال النِّزاع الدولي الأوّل، وما خلَّفَهُ هذا الأخير مِنْ دَمَارٍ وتخلُّفٍ وتدَهوُرٍ في المُستوى المعيشي. الأمر الّذي دَفَعَ المؤتمرين عام **1919** إلى اعتِبارِ **مكافحة البطالة وتنظيم العمالة والتشغيل** إحدى الأولويّات الرّئيسية الّتي مِن أجلِها تمّ تأسيس المنظمة الدولية للعمل. ومِنْ بيْن الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة ذاتُها، الّتي عنِيَتْ بتنظيم العمالة ومكافحة البطالة، تأتي الباحثة إلى التفصيلِ في مضمُونِ الوثائق التّالية:

أوّلاً:أحكام الاتفاقية رقم: 02 لعام1919 بشأن البطالة

لَمْ تَفْصِل المنظمة الدولية للعمل بيْنَ مَسْألَتَيْ مكافحة البطالة وحمايةُ العاطِلين عن العمل مِن جهة، وتنظِيمُ التشغيل والنُّهُوضُ بالعَمَالَةِ، من جهةٍ أُخرى. وقَدْ تَصَدَّرَ موضُوعُ البطالةِ أَوْلَوِيَّةَ اهتمامَاتِ المؤتمر الدولي للعمل في دورتِهِ **الأولى (1919)** ؛ حيث اعتَمَدَ الاتفاقية رقم: **02** بشأن **البطالة**[1].

---

[1] الاتفاقية رقم:**02** لعام **1919** بشأن **البطالة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **01**، المُنعقِدَة بتاريخ:**29** أكتوبر **1919**، دَخَلَتْ حيِّز النفاذ بتاريخ: **14** جويليه **1921**.

وتنصُّ الاتفاقية على أنْ تَقُومَ الدول المُصادِقَة عليها بإنشاءِ مكاتِبِ التوظيفِ العامَةِ المَجَانِيّة الّتي تَخْضَعُ لِرَقَابَةِ سلطةٍ مركزيةٍ، وأنْ تُشَكِّلَ هذه الدول لِجَاناً تَضُمُّ مُمَثِّلِينَ لأربابِ العمل والعمّال تتولى تقديمَ المشُورة في الأمورِ المُتعلِّقة بإدارةِ هذه المكاتب[1].

وتنصُّ الاتفاقية، كذلك، على إنشاءِ نظامٍ للتّأمِينِ ضِدَّ البطالة؛ حيث وَرَدَ ضِمن المادة **الثالثة** منها، كالتّالي:"**تتَّخِذُ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية الّتي تُصدِّق هذه الاتفاقية وأقامَتْ نُظُماً للتّأمين ضِدّ البطالة– على أساس شروطٍ تتَّفِقُ عليه الدول الأعضاء المعنِيّة– ترتيباتٍ تكفُلُ للعمّالِ الّذين ينتمُون لإحدى الدول الأعضاء ويعمَلُون في أراضي دولة عضو أُخرى، الحُصُول على مَزَايا تأميناتٍ تُعادِلُ المزاياَ الّتي يَحْصُلُ عليها عُمّالُ هذه الدولة الأُخرى**".

وعليه، تقدّر الباحثة بأنَّ المؤتمرين عام **1919** قدْ اكتَفُوا بتحديدِ المبادئ الأوليّة لِمُكافحة البطالة– والمُتمثِّلة في **مجانيّة التوظيف، الحماية الاجتماعية للعاطِلِين عَنِ العمل** و**مبدأ المساواة بَيْنَ الأجانِبِ والوطنيّين في الاستفادة مِنْ مَزَايَا التّأمِينِ على البطالة**– بينما تُرِكَتْ المسائلُ التفصيليّة ليتِمَّ تنظيمُها في وقتٍ لاحِقٍ.

ثانياً:أحكام الاتفاقية رقم: 168 لعام 1988 بشأن النّهوض بالعمالة والحماية من البطالة

اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل أحكام الاتفاقية رقم: **168** لعام **1988 بشأن النّهوض بالعمالة والحماية من البطالة**، والتوصية رقم: **176**، المكمِّلة لها[2]، تأكيداً على أهميّة العمل والعمالة المُنتِجة في كلِّ مُجتمع، واستِناداً للانتشارِ الواسِعِ للبطالة والبطالة الجزئيّة الّلتيْن تُؤثِّرانِ على مُختلف البُلدان في العالم على اختِلافِ مراحل تنمِيَتِها، وبالخُصُوص الشّباب الّذين يَبْحَثْ كثيرٌ مِنهُم عنْ أوَّلِ عملٍ لهُم.

وبناءاً على ذلك، أشارَ المُؤتمرون إلى أنّ الأحكام المُتعلِّقة بإعانات البطالة الوارِدَة في اتفاقية المُستويات الدُّنيا للضّمان الاجتماعي (**1952**)، سالفة الذِّكر[3]، تُحَدِّدُ مُستوى للحِماية تجَاوَزَتهُ اليَوْم غالِبيّة نُظُم التعويض القائمة في البُلدانِ الصِّناعية، وأنَّها لمْ تُستَكْمَل بعدُ بمعاييرَ أعْلَى، على خِلافِ الأحكامِ الخاصّة بإعاناتٍ أُخرى، وأنّ المبادئ الّتي تسْتَنِدُ إليها هذه الاتفاقية ما زالتْ صحيحة مع ذلك، وأنَّهُ ما زالَ مِن المُمكِن اعتِبارُ هذهِ المعايير هدفاً يَنْبَغِي أنْ تبْلُغَهُ بَعْضُ البُلدانِ النّامية القادِرة على إقامة نِظام للتعويضِ على البطالة[4].

---

[1] المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم:**02**، أعلاه.

[2] الاتفاقية رقم:**168** لعام **1988** بشأن **النّهوض بالعمالة والحماية من البطالة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **75**، المُنعقِدة بتاريخ: **21** جوان **1988**.

[3] جميلة إبراهيمي، (**الضّمان الاجتماعي**)، مجلّة المرشد، المعهد الوطني للدّراسات والبحوث النقابية، العدد **09**، الجزائر، **1988**، ص ص.**32-36**. وأيضاً:
*F.Petit, **Droit de la protection sociale**, L.G.D.J., Gualino/Lextenso éditions, Paris, 2009, pp.76-78.*

[4] للمزيد من التفاصيل بشأن **نُظُم الضّمان الاجتماعي في القوانين المُقارنة**، راجع: سماتي الطيّب، **التّأمينات الاجتماعية في مجال الضّمان الاجتماعي (وفْقَ القانون الجديد)**، الطبعة الأولى، دار الهدى للطّباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، **2014**./ عوني محمود عبيدات، **شرح قانون الضّمان الاجتماعي(مؤقّت رقم: 30 لسنة 1978 تشريع –فقه– قضاء)**، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، **1998**./ عزيز صقر، **دراسات اشتراكية في الضّمان الاجتماعي والتجاري**، منشورات دار الجمهورية للطباعة والنشر، دمشق، **1982**. وأيضاً:
*M^ed.R.Rouabhi, **Le système de sécurité sociale en Algérie(évolution historique)**,édition el DAR el OTHMANIA, Alger,2010./ F.Petit, **Droit de la protection sociale,** Ibid.*

وعليه، وَرَدَ ضِمن بنود الاتفاقية النصُّ على أنَّهُ تقُومُ كلُّ دولةٍ عُضو – حسْبما تَسْمَحُ بِهِ الظُّروفُ– بما يلي:

أ. تغطِيَةِ حالة البطالة الجُزئيّة؛

ب. زيادة عدد الأشخاص المَحميّين؛

ج. زيادة مبلغ الإعانات؛

د. تقصِيرُ مُدّة الانتظار؛

هـ. إطالةُ فترةِ دفعِ الإعانات؛

و. تكييفُ نُظُمِ الضّمان الاجتماعي مع الظُّرُوف المهنيّة للعامِلِين بعض الوَقْت؛

ز. السّعي إلى توفيرِ الرّعاية الطبيّة للأشخاص الّذين يتَلَقَّوْنَ إعانة بطالة ولِمَنْ يعُولُون؛

ح. السّعي إلى ضمان أخْذ المُدد الّتي تُدْفَعُ فيها هذه الإعانة في الاعتبار لأغراضِ اكتساب الحق في إعانات الضّمان الاجتماعي، وعِنْدَ الاقتضاء، لِحساب إعانات العَجْز أو الشيخوخة أو الوَرَثَة[1].

وكما سَبَقَ تناوُلُهُ تفصيلاً ضِمن الفقرة السّابقة من الدّراسة، تُشيرث الباحثة إلى الالتزام الواقع على الدول الأعضاء بالمنظمة المُصدِّقة على أحكام الاتفاقية رقم: **168** بضمانها المُساواة في المُعاملة لجميعِ الأشخاص المَحميّين، دُون تمييزٍ. وعليها باتِّخاذِ التّدابير الخاصّة الّتي تضْمَنُ تلبِيَةُ الاحتِياجاتِ الّتي تنْفَرِدُ بها فئات الأشخاص الّين يُواجِهون مشاكِلَ مُعيّنة في سُوقِ العمل، وخاصّةً المجموعاتُ الأكثر تضرُّراً . كما يَقَعُ عليها الالتزامُ بِعَقْدِ اتفاقاتٍ ثُنائيّة أو مُتعدِّدة الأطراف مع الدول الأُخرى بقَصَدِ تقريرِ إعاناتِ البطالة على أساس المُعاملة بالمِثْل[2].

وطِبقاً لِما وَرَدَ في بُنُودِ الاتفاقية، تشمُلُ الفُروع المُغطّاة فَقْدَ الكَسْبِ بِسَبَبِ عَجْزِ شخصٍ عن الحُصُول على عملٍ مُناسِبٍ رَغْمَ كَوْنِهِ قادِراً على العملِ ومُسْتعِداً لهُ، وباحِثاً بالفِعْلِ عَنْهُ، وهو ما يُطلَقُ عليه **بالبطالة الكامِلة**[3]. وتَسْعى الدول الأعضاء المَعنِية في سبيلِ أنْ تَشْمُلَ التغطِيّةُ المُقرّرة، أيضاً، فَقْدَ الكسْبِ بِسَبَبِ البطالة الجُزئيّة النّاتِجة عن انخِفاضٍ مؤقّتٍ لساعات العمل القانونية أو توقُّفٌ مُؤقّتٌ للعمل، دون إنهاءِ علاقة العمل لِعَقْدٍ غيرَ مُحدَّدِ المُدّة[4].

وتسْعى الدول الأعضاء، في الوقْتِ ذاتِهِ، لِضَمَانِ دَفْعِ إعاناتٍ للعامِلِينَ لِبَعْضِ الوَقْتِ الّذين يبْحثون فِعلاً عن عملٍ لِكامِلِ الوَقْتِ[5]. وتُؤكِّدُ الأحكام السّابقة اتجاهَ إرادة المُؤتمرين إلى توسيعِ النِّطاق الشّخصي للحماية الاجتماعية مِنَ البطالة بكافّةِ أشكالِها؛ حيث تشمُلُ التغطِيَةُ المُقرّرة كلٌّ مِنَ الأشخاصِ العاطِلين عنِ العمل مُطلَقاً، وكذا، أولئك الذّين يُعانُونَ مْن تذبذُبٍ في أوقاتِ العملِ. وتشمُلُ أحكامُ الاتفاقية فضلاً عن هؤلاءِ، فئة العمّال المؤقّتين لِأنّ مِن شأنِ ذلك توفير الحَوافِز لَدَيْهِم للحَصُولِ على عملٍ لِكامِلِ الوقت.

---

[1] المادة **05**/ف.**04** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[2] المادة **06** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[3] المادة **10**/ف.**01** من الاتفاقية الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[4] المادة **10**/ف.**02** من الاتفاقية الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[5] المادة **10**/ف.**03** من الاتفاقية الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

وتشيرُ الباحثة إلى **المُرونة** الّتي تميّزت بها صياغةِ الالتزام؛ حيث خوّلَتْ الاتفاقية رقم:**168** للدول المَعْنِيّة بتطبيقِها حريّة اختيارِ طُرُق الحماية الّتي تختارُها لإنفاذِ أحكامِها، لِتَكُون لديها حريّة الاختيار بيْنَ نُظُمٍ إكتِتابيّة وغيرِ إكتِتابيّة ، أو بتركيبةٍ مِن هاذيْن النِّظامَيْن. كما يجُوزُ رَبْطُ الإعاناتِ المُقدّمة للعاطِلِين عن العمل في شكْلِ مدفُوعاتٍ دَوْرِيّة بْنَوْعِ الحماية[1].

وقدَ حدَّدَت الاتفاقية القواعد الأساسيّة الّتي بناءاً عنها تُحْسَبُ إعاناتُ البطالة، ويُمكِنُ تلخيصُها فيما يلي:

أ. الأصل أنْ تُحْسَبَ إعاناتُ البطالة على أساس **الاشتراكات الّتي دَفَعَها الشّخصُ المَحْمي** أو دُفِعَتْ باسمِهِ، أو على أساسِ **كَسْبِهِ السّابِق**، وفي كِلْتا الحالتَيْن تُحَدَّدُ بِنِسْبَةٍ لا تَقِلُّ عن **50%** مِنَ الدَّخْلِ السَّابِقِ الّذي يجُوزُ أخذُهُ في الاعتبار إلى حدٍّ أقصى يُرْبَطُ مثلاً بأجْرِ عاملٍ مُؤهّلٍ أو بِمُتوسّط أجْر العُمّال في المنطِقَة المعنيّة؛

ب. واستِثناءاً على ذلك، إذا لَمْ تَكُنْ الإعاناتُ مُحَدَّدَةً على أساس الاشتراكات أو على أساسِ الدَّفْعِ السَّابِقْ، فهِي تُدْفَعُ بِنِسْبةٍ لا تقلُّ عن **50%** مِنَ **الأجر الأدنى القانوني**، أو مِنْ **أجْرِ العامِلِ اليدوي العادي**، أو **بالقدر الأدنى الضّروري لِتغطِيَة النفقات الأساسيّة للمعِيشةِ**، أيُّهُما أعْلَى[2].

ومن وجهة نظر الباحثة، تُوحِي عبارةُ "**أيُّهُما أَعْلَى**" الوارِدة بنصِّ المادة **15/ف.01.(ب)** أعلاه، باتِّجاهِ إرادةِ المُؤتمرين إلى تطبيقِ **مبدأ الشّرط الأفضَلْ للعامِلِ**[3]، والّذي يَقْضِي بِصِحَّةِ كُلِّ شَرْطٍ يُخَالِفُ قاعدةً مِنْ قواعِدِ العمَلِ إذَا كانَ يُحَقِّقُ نَفْعاً للعامِلِ أَكْثَرَ مِنَ القاعدة القانونية[4].

وتُواصِلُ الاتفاقية **بصِياغةٍ مرنةٍ** تقريرَ الأحكَامِ الّتي تُراعَى فيها –بالدّرجة الأُولَى– مَصْلَحَةُ الأشخاص العاطِلِين عَنِ العمل؛ حيث تُقِرُّ في ذلك المادة **17** منها، كالتّالي:"**1.إذا كان تشريعُ أيّ دولةٍ عُضو يَخْضَعُ الحق في إعاناتِ البطالة لِشَرْطِ انقضاءِ مُدّةٍ مُؤهّلةٍ، فإنَّ هذه المُدّة لا تتجاوزُ الفترة الّتي تُعْتَبَرُ ضروريةً لِتفادي التعسُّف في استِعمالِ الحق.2 . تَبْذُلُ كلُّ دولةٍ عُضو جُهدَها لِتكييفِ المُدّة المُؤهّلة مع ظُرُوفِ النّشاطِ المهنيّ للعمّالِ المَوْسِميّين**".

---

[1] المادتان **13** و**14** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[2] المادة **15**/ف.**01**. (أ) و(**ب**) من الاتفاقية رقم:**168**، أعلاه.

[3] تَقْضِي القاعدَةُ العامة بِعَدَمِ جوازِ مُخالفَةِ قانون العمل، وكُلُّ مُخالفةٍ لهُ تُعتَبَرُ باطلةً بطلاناً مُطلقا. وجَعلَ القانون استثناءاً على ذلك، بِأَنْ يكُونَ **الاتفاقُ أَصْلَحُ وأَفْضَلُ للعامِلِ**، لِتُمَثِّلَ قواعِدُ قانون العمل الحَدَّ الأدْنَى مِنْ الحُقُوق العُمّاليّة. والشَّرْطُ يكُونُ أَكْثَرَ فائدةً للعامِلِ أو أَفْضَلَ لَهُ– ولَوْ كان مُخالِفاً لأحكامِ القانون– إذا كان في تطبيقِهِ نَفْعٌ أَكْثَرَ للعامِلِ مِنْ تطبيقِ أحكامِ القانون، دُونَ أَنْ يتضمَّنَ إهداراً لِحَقٍ مِنْ حقوقِ العامِلِ الّتي كَفَلَهَا القانونُ تحقيقاً للصّالِحِ العام.

للمزيد من التفاصيل بشأن "**مبدأ الشّرط الأفضل للعامل**"(***Le principe de faveur***)، راجع: المصطفى شنضيض، مرجع سابق، ص.**09**. وأيضاً:

*Y.Chalaron, (**L'application de la disposition la plus favorable**),in :**Les transformations du droit du travail**, études offertes à G.Lyon-Caen, édition Dalloz, Paris, **1989**, pp.**243-245**./A.Jeammaud, (**Le principe de faveur, enquête sur une règle émergente**), Droit Social, n°**02**, février **1999**, p.**123**, al.**17**.*

[4] ووَرَدَ التعبيرُ عن ذلك بخطِّ الأستاذ "**أحميّة سليمان**"؛ حيث كَتَبَ ما يلي:" **مِنْ بيْن خُصُوصِيات قواعِد قانون العمل العاديّة والاتفاقيّة أفْضَلْيّة تطبيق البُنُود الأكْثَرْ نَفْعاً للعمّال مَهْماً كان ترتيبُها في هَرَمِ تَدَرُّج قواعِد قانون العمل بِما فيها بُنُودُ عُقُود العمل الفرديّة بدلاً مِنْ بُنُودِ القواعِد الّتي تعلُوها درجةً مهْماً كانتْ طبيعتُها، شَرْطَ ألاّ تُخالِفَ النّظامَ العام. أو بِعِبارةٍ أُخرى، أنَّهُ في حالة التّنازُع بيْنَ قاعِدة اتفاقيّة وبُنْدٌ مِنْ بُنُودِ عَقْدِ العمل الفردي، فإنَّهُ يجِبُ مُقارنةُ هذه القواعِد بالبُنْد التعاقُدي والأخْذُ بِما هُوَ أَصْلَحُ للعامِلِ**".

أحميّة سليمان، **قانون علاقات العمل الجماعيّة في التشريع الجزائري المُقارن(القانون الاتفاقي)**، د.م.ج.، الجزائر، **2012**، ص.**292**.

وتعلّق الباحثة على نصّ المادة **17**، أعلاه، من حيث أنّه لمْ يُحدِّد المادة **الفترة المَرْجَعِيّة** الّتي بناءاً عليها تُسْتَحَقُّ إعاناتُ البطالةِ[1]، واكتَفَى المؤتمرون باعتِمادِ صياغةٍ مرنَةٍ وتَحْفِيزِ الدول الأعضاء على تقريرِ أَدْنَى مُدّةٍ مُمْكِنةٍ على نحوٍ يُحقّقُ التوازُنْ المَطْلُوبْ في العلاقَة العقديّة، لِتَشْمُلَ التَغْطِيَة جميعَ فئاتِ العمّال، بما فيها **العمّال المؤقّتين** و**العمّال الموسِميِّين**.

كما تنوّه بأنّه حُدِّدتْ **فترة الانتظار**، وهي المدّة التّالية الّتي تشمُلُ الفَتْرَة المحصُورَة بيْن تاريخِ الانقطَاعِ عَنْ العمل وتاريخِ دَفْعِ التعويضَات أو الإعانَاتْ، بما لا يتجاوزُ مُدَّةَ **سبعة (07)** أيّامٍ كَأَدْنَى حَدٍّ و**عشرة (10)** أيّامٍ كأقْصَى حَدٍّ. ويجُوزُ تكييفُ هذه الفترة بالنّسبة للعمّال الموسِميّين مع ظُرُوفِ نشاطِهِم المِهَنيّ[2].

فَضْلاً عمّا سَبَقَ إيرادُهُ مِن أحكامٍ تَعْنِي بالحماية القانونية للأشخاصِ المُتعطِّلين عَنْ العمل، نصّتِ أحكامُ المادة **19** من الاتفاقية ذاتُها، على أنّهُ تُدْفَعُ الإعانات في حالة البطالة الكاملة والجُزئيّة دُونَ إنهاءِ علاقة العمل، طَوالَ مُدّة هاتيْنِ الحالتَيْنِ الطّارئتَيْن. وقدْ حُدِّدتْ **المُدّة الأولى** لِدَفعِ الإعاناتِ بما لا يتعدّى فترة **26** أسبوعاً في كلِّ حالة بطالة، أو **39** أسبوعاً خلال كلِّ فترةٍ مِنْ **24** شهراً. وفي الحالة الّتي تتعدّى فيها البطالة **المُدّة الأولى** لِدَفْعِ الإعاناتِ، يُمكِنُ أنْ تَقْتَصِرَ مُدّة دَفْعِ الإعاناتِ على فترةٍ تُقرِّرُها القوانين واللّوائح الوطنيّة بِحسبْ المواردِ الماليّة للمُستفيد مِنَ الإعانة وأُسْرتِهِ. على أنَّهُ تَجْدُرُ الإشارة إلى جوازِ رَفْضِ أو إلغاءِ أو وَقْفِ أو تخفيضِ الإعانات عن البطالة في الحالات التّالية:

أ. طالما كان الشّخصُ المعني غيرُ موجُودٍ داخِلَ أراضي الدولة العُضو؛

ب. إذا ثَبَتَتْ مُشاركةُ الشّخصِ عَمْداً في فَصْلِهِ من العمل؛

ج. إذا ثَبَتَ أنَّ الشّخصَ قَدْ تَرَكَ عمْداً عَمَلَهُ بإرادَتِهِ ودون سَبَبٍ مشروع؛

د. إذا تَوَقَّفَ الشّخصُ المَعْني عن العمل، أثناء نِزاع عُمّالي، للاشتراك في هذا النِّزاع، أو إذا مُنِعَ مِنَ العمل كنتيجة مُباشرة لِتَوَقُّفِ العملِ بِسَبَبِ هذا النِّزاع؛

هـ. إذا حَصَلَ الشّخصُ المَعْني، أو حاوَلَ الحُصُول على إعاناتٍ بطريقِ الغشِّ والتدليس؛

و. إذا تقاعَسَ الشّخصُ المهني، دُون سببٍ مشروعٍ، عن استِخدام خدمات التّوظيف، أو التّوجيه المِهَنيّ، أو التدريب المِهَنيّ، أو النّقْلُ إلى عملٍ مُناسِبٍ، المُتاحةُ إليه؛

ز. إذا كان الشّخصُ المَعْني يَتَلَقَّى إعانةً أُخرى للحِفاظِ على الدّخلِ، بِخِلاف التعويضِ العائلي، وبِشَرْطِ ألاّ يتجاوَزَ الجُزْءُ الّذي يُوقَفُ مِن الإعانة مِقْدارَ الإعانَةِ الثانية؛

ح. إذا رَفَضَ الشّخصُ المَعْني قَبُولَ عملٍ مُناسبٍ.

---

[1] ويُعْني **بالفترة المَرْجِعِيّة** أو **المُدّة المُؤهِّلة** الفترة السّابقة لتقديم الإعانات الّتي يقْضيهَا الشّخصُ في منصِبِ عملٍ مُحدّد سواء تعلّقَ الأمرُ بعقدِ عملٍ مُحدّد المدّة أو عقد عملٍ غير مُحدّد المُدّة. كما يُقصَدُ بها فترة الاشتراكات المدفوعة إنْ كانت الإعاناتُ تُحْتَسَبُ على أساسِ قيمة الاشتراكات المدفُوعة.

للمزيد من التفاصيل راجع: ساسية خضراوي وسليمة عبيدة، **(قياس البطالة حسب المعايير الدولية مع الإشارة إلى معايير قياسِهَا في الدول العربية)**، ورقة بحثيّة منشُورَة على موقع الانترنيت:

www.kantakji.com/media/4128/7839.doc

[2] المادة **18** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

وترى الباحثة وجوب التّنويه بهذا الخُصُوص، إلى أنّ تقريرَ واحدةٍ مِن الحالات المُحدّدة أعلاه، والّتي وَرَدَتْ الإشارة إليها ضِمن نَصَّيْ المادتَيْن **20** و**21** من الاتفاقية رقم: **168**، يَتَوَقّفُ على إرادة السُّلُطات الوطنيّة المُؤهّلة قانوناً للقِيامِ بذلك. فالعِباراتُ المرِنَة الّتي اعتَمَدَها المؤتمِرُون عِنْدَ صِياغَتِهِم لالتزامِ الدول الأعضاء، تُفيدُ إخْضاعَ المسألة للسُّلطة التقديريّة للهيئات الوطنيّة؛ حيث وَرَدَ الالتزام وِفْقاً للفِعْلِ "**يَجُوزُ**" – الّذي يُفيدُ **الالتزام الجوازي** ببُنود الاتفاقية– لا باستِخدامِ الفِعْل "**يَجِبُ**" الّذي يُفيدُ **الالتزام المُقيّد**.[1]

استِناداً للطّرحِ أعلاه، يُمكِن استِنتاج مدى **المُرُونـة** و**الشُّمولية** الّتي تميّزتِ بها أحكامُ الاتفاقية رقم: **168**؛ حيث صيغَ نطاقُ تطبيقِ أحكامِها على نَحْوٍ واسعٍ لِيَشْمُلَ جميع فئات العمّال الدّائمين والمؤقتين، وحتّى العمّال الموسميّين. وأكثر مِن ذلك، يسْتفيدُ أفرادُ أُسرةِ الشّخص المؤمّن عليه ومن يعُولُهُم بذات المزايا المُقرّرة بالنّسبة لهذا الأخير. كما شمِلَتِ الاتفاقية من الضّماناتِ ما يُمَكِّن الأشخاص المعنيّين من الاستفادة من مجالٍ واسعٍ للحمايةِ الاجتماعية يُغطّي تقديم الإعانات والمُساعدات المالية، الرّعاية الطبيّة، الاستفادة مِن إعانات العَجْزِ والشّيخوخة والوَرَثَة، الاستفادة مِن إعانات المرَض والأُمُومة والأُسرة[2].

وقُرِّرتْ أحكامٌ خاصّة بالباحثين الجُدُدْ عَنْ عملٍ– وهُم أُولئك الّذين لَمْ يُعْتَرَف بِهِم أبداً مِن قِبَل كعاطِلين أو تَوَقّفَ اعتبارُهُم كذلك، أو الّذين لَمْ ينْتَمُوا أَبَداً إلى نُظُمِ الحماية مِن البطالة أو لَمْ يعُودُوا يَنْتَمُون إليها– حيث تلتزمُ الدول الأعضاء بتَوْفيرِ إعاناتٍ اجتماعيةٍ لِثلاث فئات على الأقلّ مِنَ الفِئَات العَشَرَة التّالية[3]:

أ. الشّباب الّذين أنْهُوا تدرِيبَهُم المِهني؛ الشّباب الّذين أنْهُوا دراستَهُم؛

ب. الشّباب الّذين أنْهُوا دِراساتِهِم؛

ج. الشّباب الّذين أنْهُوا الخِدمة العسكرية الإلزاميَة؛

د. الأشخاص الّذين قَضَوْا فترةً خُصِّصتْ لِتربية طِفلٍ أو رعاية شخصٍ مريضٍ أو مُعوّقٍ أو مُسنٍّ؛

هـ. الأشخاص الّذين تُوفِّيَتْ أزواجُهُم حين لا يكُونُ لَهُمْ حقٌ في إعانة الورثة؛

و. الأشخاص المُطلّقون أو المُنفصلون؛

ز. المَسْجُونُون الّذين أُطلِقَ سَراحُهُم؛

ح. الكِبار، بما فيهِم المُعوّقون، الّين أنهوا فترة تدريبٍ؛

ط. العمّال المُهاجرون بعْدَ عوْدَتِهِم إلى بُلدانِهِم الأصليّة؛

---

[1] ووَرَدَتْ بنفسِ الصِّياغة أحكامُ المادة 22 من الاتفاقية، والّتي تنصُّ على أنَّهُ: "**عندما يتلقّى شخصٌ مَحْمِيٌّ مِن رب عملِهِ مُباشرةً أو مِن أيِّ جهةٍ أُخرى تُحدّدُها القوانين واللّوائحُ الوطنيّة أو الاتفاقات الجماعيّة تعويضَ إنهاءِ الخدمةِ، الذّي يُقْصَدُ بهِ أساساً، المُساهمةُ في تعويضِهِ عن فَقْدِ الكَسْبِ الّذي تكبّدَهُ في حالة البطالة الكامِلة:**

(أ) يجُوزُ وَقْفُ صَرْفِ إعاناتُ البطالةِ الّتي يَسْتَحِقُّها الشّخصُ المَعْني فتْرَةً مُعادِلةً للفترةِ الّتي يُمكِنُ خِلالها لِتعويضٍ إنهاءِ الخدمة مِن تعويضِ فَقْدِ الكَسْبِ الّذي تكبّدَهُ؛

(ب) يجُوزُ تخفيضُ تعويضِ إنهاء الخِدمة بمَبْلَغٍ يُعادِلُ القيمةَ المُحوّلة إلى دُفْعَةٍ وحيدَةٍ مِنَ المدفُوعاتِ الدَوْرِيَة الّتي يَسْتَحِقُّها الشّخصُ المعْنِي فَتْرَةً مُعادِلةً للفترةِ الّتي يُمكِنُ خلالها لِتعْويضِ إنهاء الخِدمة مِن تعويضِ فَقْدِ الكسْبِ الّذي تكبّدَهُ.

ولِكُلِّ دولةٍ عُضو أنِ تختار أحَدَ هذَيْن الحَلّيْن".

[2] المادتين **23** و**24** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[3] المادة **26** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

ي. الأشخاص الّين عمِلوا مِن قَبْل لِحِسابِهِم الخاص.

ولَكَمْ شَدَّ اهْتِمامَ الباحثة وجَذَبَ انتِباهَهَا الاعتبارات الإنسانية الّتي وُسِمَتْ بها أحكامُ المادة **26**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **168** أعلاه؛ حيث صِيغَتْ أحكامُها على نَحْوٍ يَعْكِسُ فَلْسَفَةَ المنظمة وإيديُولُوجِيَتِها الرَّامِية إلى تحقيقِ التَّوَازُنِ– مِنْ خِلالِ ما تُقَرِّرُهُ مِن أحكامٍ– بَيْنَ الاعتباراتِ والمصالِحِ الاقتصادية لأرباب العمل مِنْ جِهَة، وبَيْنَ الاعتباراتِ والمصالِحِ الاجتماعية للعمّال مِنْ جِهَةٍ أُخرَى. ومَا مَيَّزَ الفقرة **الأولى** مِنْ المادة **26** أعلاه، هُوَ إدْمَاجُ الاعتباراتِ الإنسانية ووَضْعِهَا في المقامِ الأوّل لِتَسْمُوَ على الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية.

فقدْ عَمَدَ المؤتمرون على اعتمادِ صِياغَةً تُفيدُ **الإلْزَامَ** و**الوُجُوب** عِنْدَ وَضْعِهِم لأحكامِ المادة **26** من الاتفاقية، خِلافاً للصّياغة الّتي وَرَدَتْ بها المواد السّابقة، فتَسْتَوْقِفُنا ألفاظٌ وعباراتٌ تُفيدُ **الأَمْرَ على وجْهِ الإلزام** لا **الأمْرَ على وَجْهِ الاختيار**، ونذْكُرُ في هذا المَعْنَى استخدامَ واضِعِي الاتفاقية في صياغة المادة **26** الفِعْل "**يَجْبُ**" بدلاً عَن استخِدام الفِعْل "**يجُوزُ**"، كما وَرَدَتْ صِيَاغَة التزام الدول الأعضاء بِعِبارة "**تُحدِّدُ كلُّ دولةِ عُضو...**" بَدَلاً عن عبارة "**تَبْذُلُ كلُّ دولةٍ عُضو جُهْدَها...**" أو عبارة "**تَسْعَى كلُّ دولةٍ عُضو...**".

هذا، ولَمْ يَغْفَلْ واضِعو الاتفاقية رقم: **168** عن النصِّ على مجموعةٍ مِن الضّماناتِ الّتي تُتاحُ للشّخصِ المُطالِب بإعانة البطالة في الحالة الّتي يَتِمُّ فيها رَفْضُ دَفْعِ الإعانةِ أو إلغاؤها أو وَقْفُها أو تخفيضُها أو مُنازعةٍ في قيمَتِها. ويُمكِنُ تلخيص هذه الضّمانات فيما يلي:

أ. إعطاء الشّخص المُطالِب بإعانة البطالة الحق في تقديم شكوى إلى الجِهَاز الّذي يُدير نظامُ الإعاناتِ[1]؛

ب. إعطاء الشّخص المُطالِب بإعانة البطالة الحق في تقديمِ شكوى إلى جِهَازٍ مُسْتَقِلٍّ، ونَعْنِي بذلك هيئة قضائية مُؤهّلَة ومُختصّة[2]؛

ج. يَتِمُّ تعريفُ المُطالِبِ بالإعانةِ كتابةً بالإجراءات المُتاحة، على أنْ تكونَ بسيطةً وسريعةً[3]؛

د. إعطاء الشّخص المُطالِب بإعانة البطالة الحق في إجراءِ الطعنِ على أنْ يُمثِّلَهُ أو يُساعِدَهُ شخصٌ من اختيارِهِ تكونُ له أهليّةٌ لذلك، أو مندُوبُ منظمةٍ مُمثِّلة للعمّال، أو مندُوبُ منظمةٍ مُمثِّلةٍ لأربابِ العمل[4].

هـ. إسنادُ إدارةِ التعويض عن البطالة لِهَيئَةٍ حكوميةٍ مسؤولةٍ أمام البرلمان، تضُمُّ في عُضويتِهَا مُمَثِّلي الأشخاص المحميّين ومُمثِّلي أرباب العمل، بصِفةٍ استِشاريّة[5].

واستِكمالاً **للمبادئ العامة** الّتي تضمَّنَتْها أحكامُ الاتفاقية رقم: **168**، شَمِلَتْ التوصية رقم: **176** المُكمّلة لها، جُملةً مِنَ التّدابيرِ التفصيليّة المَعْنيّة بحمايةِ العاطِلين عَنْ العملِ. وفي ذلك نصّتْ بُنودُ التوصية على أنَّهُ يَنْبَغي

[1] المادة **27**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[2] المادة **27**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[3] المادة **27**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[4] المادتين **27**/ف.**02** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

[5] المادتين **29** من الاتفاقية رقم: **168**، أعلاه.

أنْ تَبْذُلَ الدول الأعضاء جُهدها لِتشجِيعِ التَوصُّل إلى تفهُّم حقيقي لِقَسْوَةِ وَضْعِ العاطِلين عن العمل، وخاصّةً العاطِلين عن العمل أمَداً طويلاً، ولِحاجَتِهِم إلى دَخْلٍ كافٍ[1].

وقدْ أشارَ المؤتمرون في مضمُونِ التوصية رقم: **176**، خلافاً لِمَوقِفِهِم الوارِد بالاتفاقية رقم: **168**، لِجُملةٍ مِن التّدابيرِ الّتي تسْتَرْشِدُ بها الدُول الأعضاء الّتي تَعْتَزِمُ تطويرَ نِظامِ الحماية مِنَ البطالة فيها مِنْ أجلِ بلُوغِ معاييرَ لا تقِلُّ عن المعاييرِ الّتي حدَّدَتها أحكامُ الجزء الرّابع (إعاناتُ البطالة) مِنَ **اتفاقية المُستويات الدُّنيا للضّمان الاجتماعي** رقم: **102** للعام **1952**، سالفة الذِّكر. ويُمكِنُ تلخيص مُجْمَل ما وَرَدَ مِنْ تدابيرَ في ما يلي[2]:

أ. إقامة وحُسْنُ تسيير إدارة عامة مجانيّة للعَمَالة تَضُمُّ شبكة مِنْ مكاتب التوظيف، وتمتلِكُ قُدرةً إداريةً كافيةً لِجَمْعِ وتحليلِ المعلومات عن سوق العمل، وتسجيلِ المَعْرُوضِ مِنَ الوظائفِ والباحِثُون عن عملٍ، والتحقُّق موضُوعيّاً مِنْ وَضْعِ البطالةِ غير الإرادية؛

ب. ضمانُ مستوىً معقُول لِتَغْطِية فروعٍ أُخرى للضّمان الاجتماعي تُعْتَبَرُ ذات أولَوِيَة على الصّعيدَيْنِ الاجتماعي والاقتصادي، مِثْلَ: خدماتِ الرِّعايةِ الصحّية الأوّلِيَة وتعويضِ إصاباتِ العملِ، وخِبْرة واسِعة في إدارتِها؛

ج. تأسيسُ صندُوق ادِخَار وطني تُدْفَعُ مِنْ خِلالِهِ إعاناتٌ نقديّة دَوْرِيّة لأصحاب الحِسابات الّذين تتوقَّفُ مكاسِبُهُم نتيجةَ بطالةٍ طويلة الأجل والّذين يُعانُون مِنْ وَضْعٍ عائليٍّ عَسِرٍ، لِمُساعدتِهِم على مُواجهة احتياجاتِهِم الأساسيّة؛

د. تشجيعُ منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال على إقامة صناديق مُساعدة على مُستوى مُؤسّسة واحدة مُشتركة بَيْنَ مُؤسّسات؛

هـ. ضرورة إلزام أرباب العمل بموجب القوانين واللّوائح الوطنيّة بتأسيسِ صناديق مُشتركة يُغذّيها أرباب العمل، بُغْيَةَ ضمانِ حُصُولِ العمّالِ على تعويضات إنهاءِ الخِدمةِ في حالة فُقْدانِهِم لِوظائِفِهِم.

ويَسْتَوْقِفُ القارئ لأحكام التوصية رقم: **176** مدى **التَنَوُّع** و**المُرونة** اللّذان ميّزَا أحكام الوثيقتيْنِ أعلاه؛ حيث حاولَ المؤتمرون– سعياً وَرَاءَ تحقيقِ العَمَالة الكامِلَة والحماية الاجتماعية الشّامِلة لِجميعِ الفئات المعنيّة بالمسألة– تقريرَ تدابيرَ مُختلِفة ومُتنَوِّعة تتواءمُ مع المُستويات والظُّروف الاقتصادية والاجتماعية لكافّة الدول الأعضاء بالمنظمة.

وإنْ كان البَعْضُ يَرَى في أحكامِ هاتيْنِ الوثيقَتَيْنِ مُجرّدَ قواعِدَ عامة ومبادئ سَطْحِيَة بعيدةٌ كلَّ البُعْدِ عن الظّروف والمُعطيات الواقِعيّة، وأنّهُ يَنْبَغي على المُؤتمرين إعادةَ تحديثِ المعايير المُقرّرة في مجال العمالة ومُكافحة البطالة بما يتَوافَقُ مع المُسْتجدّات والتغيُّرات الّتي فَرَضَتْها العَولمة والتأثيرات السِلبيّة الّتي خَلَّفَتْها الأزمات الاقتصادية المُتوالِية[3]، فإنَّ الباحثة لا تعيبُ على المنظمة الدولية للعمل مُرُونَتَها في التعامُلِ مع مسألةِ

---

[1] البند **23** من التوصية رقم: **176**، أعلاه.

[2] البنود **25–30** من التوصية رقم: **176**، أعلاه.

[3] يوسف إلياس، **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل (رؤى تحليلية بمنظُور مُستقبلي)**، مرجع سابق، ص.**62**.

كهذه؛ فقدْ أثْبَتَتْ التجارُب السّابقة أنَّ اعتِمادَ صياغةٍ جامِدةٍ وآمِرةٍ لَنْ يُجْدِيَّ نَفْعاً، وأنَّ اعتِمادَ قواعِدَ دولية غير قابِلَة للتكيُّفِ مع مُختلَفِ الأنظِمة والمُستويات الاقتصادية والاجتماعية سَوْفَ يَجْعَلُ مِنْها قواعِدَ جامِدة بحدِّ ذاتِها، وسَوْفَ يكونُ مَصِيرُها عُزُوفُ الدول الأعضاء بالمنظمة عن التصديقِ عليها.

وفي تقييمها الأخير لما ورد من أحكام ضمن الوثائق السّابقة، تأكّد الباحثة أنّ أيّ نظام وطنيّ يتبنّى الأسس والمبادئ المقرّرة على المستوى الدولي بشأن العمالة والبطالة، وأنّ أيّ سياسة لمكافحة البطالة والتأمين عليها تتضمّن في فقراتها التّدابير والإجراءات المنصوص عليها، أعلاه، سوف تُثبت، حتماً، نجاعتها وفعاليتها. وتقدّر الباحثة أنّه، إنْ تمّ تكريس المعايير الدنيا الّتي جاءت بها القواعد الدولية للعمل فيما يخصّ تنظيم البطالة ومكافحتها، فإنّ ذلك لن يكون دون تحقيق تطوّر إيجابي ملحوظ على المدى القريب والبعيد، وأنّ مستويات البطالة المرتفعة سوف تلحض انخفاضاً. وتعلّل الباحثة طرحها هذا استناداً إلى حقيقة واحدة، وهي أنّ المؤتمرين على مستوى المنظمة الدولية للعمل عندما صاغوا هذه الأحكام والنّصوص قد وضعوا في المقام الأوّل الاعتبارات الإنسانيّة، وفي المقام الثّاني الاعتبارات الاجتماعية، ثمّ أخيراً ، الاعتبارات الاقتصادية؛ في حين أنّ الحكومات عند صياغتها لسياساتها وبرامجها الوطنيّة يكون الاعتبار الاقتصادي هو المحور الأساسي الّذي يطغى على باقي الاعتبارات الأخرى.

الفرع الثاني:
الأحكام المتعلّقة بالتّأمين على البطالة

يَحْتَلُّ التّأمين الاجتماعي أهميّةً بالِغةً في الوقتِ الحاضِرِ؛ حيث أَصْبَحَ يُشكِّلُ أحدّ معايير قياس درجات التقدُّم والتخلُّف في دولةٍ ما. ولَمْ يحتل التّأمين هذا المركز إلاّ بعْدَ تاريخٍ طويلٍ وكِفاحٍ مُستمِرٍّ اغتنى معهُ مِنَ النّاحيتيْن القانونيّة والعمليّة. فقدْ تبيَّنَ حتّى الآن، أنّ التّأمين الاجتماعي يُؤثِّرُ بشكلٍ فعّالٍ في مُستوى حياة فئاتٍ عديدةٍ مِنَ المُواطِنين؛ حيث يُعدُّ المؤشِّر الأساسيّ لهذا المُستوى، والدّليل الكافي على ارتِقائهِ أو تخلُّفِهِ، وإنّما يهُمُّ- بالدّرجةِ الأُولى- الطبقات الكادِحة الّتي تُناضِلُ مِنْ أجلِ أنْ تُصبِح في الحاضِرِ والمُستقبلِ بحياةٍ كريمةً ولائقةً وتتحرّرَ مِنْ شَبَحِ العِوَزِ وآثارِهِ.

وتُبيّن لنا النَظْرَة التّاريخية التحليليّة أنَّ نظام التّأمين الاجتماعي المُعاصِر، قدْ جاء عَقِبَ حالاتِ الخوفِ والحِرمانِ والقلق الشّديدة الّتي كانت تعيشُها القِوى العامِلة، أضِفْ إلى ذلك، أنّ التّاريخ يشهَدُ على أنَّهُ في المراحل المُختلفة لِتطَوُّر البشريّة، قدْ وُجِدَتْ أشكالٌ مُختلِفةٌ مِنَ الضّمانات الضّرورية لاستِمرار حياة أفراد المجتمع غيرُ القادرين على العملِ رغْمَ إرادَتِهِم، كالمُسنين، الشّباب، العَجَزَة، المُعوّقين والعاطِلين عن العمل؛ حيث اتَّسَمَتْ هذه الضّمانات في البداية بطابعٍ شخصيٍّ- أُسري، ثمّ اجتماعي[1].

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **تطوّر أنظمة التّأمين الاجتماعي**، راجع: عزيز صقر، **دراسات اشتراكيّة في الضّمان الاجتماعي والتّجاري**، الطبعة الأولى، منشورات دار الجمهوريّة للطّباعة والنّشر، دمشق، **1982**، ص ص.**63-69** و**118-127**.

وقدْ أجْمعَ المُختصّين والمُصنِّعين على أنّ الغاية مِنْ وَضْعِ نظامٍ للتّأمين الاجتماعي، تكمُنُ أساساً، في تغطِية نفقات الأشْخاص الّذين يجِدُون أنفُسَهُم في وضعِيّة توقُّف نهائي أو مُؤقّت عن العمل رَغْمَ إرادتِهِم، ويسري الحُكمُ بالمِثْلِ بالنّسبة لفئة العاطلين عن العمل الواقِعِين– رغْمَ إرادتِهِم– في وضْعِيّة **بطالة جزئيّة** أو **بطالة دائمة**.

ومنهُ، أثار موضوع التّأمين على البطالة جدلاً واختلافاً حادّاً في الفقه والممارسة، على المستويين الدولي والوطني، وتبايَنَتْ المواقف التشريعية بين مُختلف الدول في تقرير التّأمين الإجباري على البطالة مِنْ عَدَمِهِ. لنتساءل بذلك، **عن الموقف الّذي تبنَّتْهُ المنظمة الدولية للعمل بهذا الخُصُوص، وهل صدَرَ عن المنظمة ما يُقِر بمبدأ التّأمين الإجباري على البطالة؟**

وللإجابة على التساؤل المطروح أعلاه، وَجَبَ على الباحثة التفصيل في مضمون الوثائق الّتي تبنّاها المؤتمر الدولي للعمل طيلة فترة نشاط المنظمة ذات الصِّلة بالموضوع، وذلك ضِمن فقرات البحث التّالية.

أوّلاً:أحكام الاتفاقية رقم: 44 لعام 1934 بشأن ضمَان تَعْوِيضات أو إعانَاتٍ للمتعطِّلين رَغْمَ إرادتِهِم والنُّصُوص المُكمِّلة لَهَا

اعْتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل الاتفاقية رقم: **44** لعام **1934**[1]، إبَّانَ الأزمة الاقتصادية العالمية الأولى في الثلاثينيات، وبِمَوْجِبِ أحكام الاتفاقية، تتعهَّدُ الدول المُصَدِّقَة على الاتفاقية بِوَضْعِ نظامٍ يَكْفُلُ للأشخاصِ الّذين يتعطَّلُونَ عَنِ العملِ رَغْمَ إرادتِهِم، الحُصُولَ على تعويضٍ[2]، أو بَدَلٍ[3]، أو الجَمْعُ بَيْنَ التعويضِ والبَدَلِ. ويجُوزُ أَنْ يكُونَ النِّظَامُ المُطبَّقُ تأميناً إجبارِياً أو اختيارِياً، أو الجَمْعُ بَيْنَ النِّظامَيْنِ أو أيٍّ مِنَ النُظُمِ السّابقة مع نظامٍ تكميلِي للمُساعَدَةِ[4].

وتَسْرِي الاتفاقية، كمبدأ عامٍ، على جميعِ الأشخاصِ الّذين يَعملُونَ عادةً بأجرٍ أو مُرَتَّبٍ من دونِ فئاتُ البَحَّارة وصيّادِي الأسماكِ وعُمّالُ الزِّراعةِ[5]. ومع ذلك، يجُوزُ لكلِّ عُضوٍ أَنْ يَنُصَّ في قوانِينِهِ ولوائِحِهِ القَوْمِيّة على ما يَرَاهُ لازِماً مِنْ استثناءاتٍ[6].

---

[1] الاتفاقية رقم:**44** لعام **1934** بشأن **ضمان تعويضات أو إعانات للعاطِلين رَغْمَ إرادتِهِم**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**18**، المُنعقِدَة بتاريخ:**23** جوان **1934**، دَخَلَتْ حيّز النفاذ بتاريخ: **10** جوان **1938**.

[2] ويُقْصَدُ بِهِ حَسَبَ نصِّ المادة **01/ف.01**.(أ) مِن الاتفاقية رقم:**44**، مبلغاً يُدْفَعُ بنسبةِ أَقساطِ الاشتراكِ المدفُوعة عن استِخدامِ المُستفيد سواء في نظامٍ إلزامي أو اختيارِي.

[3] ويُقْصَدُ بهِ حَسَبَ نصِّ المادة **01/ف.01.(ب)** مِن الاتفاقية رقم: **44**، مبلغاً لا يُمثِّلُ تعويضاً أو مِنحةً حسْبَ الترتيباتِ العامة لِمُساعدةِ المُعوَزين، لكنَّهُ قدْ يكُونُ أجراً عن الاستخدام في أعمالِ الإغاثةِ، ونعنِي بها أعمالُ المُساعَدَةِ الّتي تُنظِّمُها السُّلطة العامة.

[4] المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **44**، أعلاه.

[5] المادة **02**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **44**، أعلاه.

[6] ومِن أمثلة الفئات المُستثناة الوارِدَة ضِمن أحكام الاتفاقية ذاتُها، يذكُرُ: المُستخدَمين في خِدمَةِ المنازل، العامِلِين في منازِلِهِم، العمّال المُستَخدَمينَ بشكلٍ دائمٍ في خِدمةِ الحُكُومة أو سُلطة محليّة أو مرفق عام، العمّال غيرُ اليدويين الّين تَعْتَبِرُ السُّلطة المُختصّة كَسْبَهُم كافِياً لأنْ يؤمِّنوا أنفُسَهُم مِن خَطَرِ البطالة، العمّال الموسميّين إذا كان المَوْسِمُ يقِلُّ عن **06** أشهر، العمّال الشّباب دون سنٍّ مُقرّرة، العمّال الّذين تجاوزُوا سِنّاً مُقرّرة ويتقاضُون معاشَ التقاعُدِ أو الشّيخُوخة، الأشخاص الذّين لا يعملون إلاّ بشكلٍ عارِضٍ أو ثانوي في عملٍ تُغطيه بُنُودُ الاتفاقية، أفرادُ أُسرةِ رب العمل، ...وغيرها مِن الفئات الاستثنائية مِن العمّال الّتي لها مِن الخصائص ما يجعَلُ مِن غيرِ الضّرُوري أو غيرِ العَمَلِي تطبيق أحكام الاتفاقية عليهِم.

ويَجُوزُ إخضَاعُ الحقِّ في الحُصُولِ على تعويضٍ أو بَدَلٍ لاستيفاءِ الطَّالِبِ لِشُرُوطٍ، مِنْهَا: أنْ يكُونَ قادِراً على العملِ ومُسْتَعِدّاً للقيامِ بِهِ، ومُقَيَّداً في مَكْتَبِ توظيفٍ عُمُومي، ومُسْتَوْفِياً المُتَطَلّبَاتِ الّتي يَفْرِضُهَا القانون أو اللّوائح لإثباتِ استحقاقِهِ لِصَرْفِ التَّعْويضِ أو البَدَلِ[1]. كما يجُوزُ أنْ يكُون الحق في التعويضِ أو الإعانةِ مشرُوطاً بشُروطٍ وموانِعَ[2]، وذلك في الحالات التّالية:

أ. شرْطُ استكمالِ فترةٍ مُؤهِّلة تشمُلُ: (أ) دَفْعُ عددٍ مُقرَّرٍ مِن أقساطِ الاشتراك خِلال الفترةِ الّتي تسبَقُ البدء في فترةِ البطالة أو فترة المُطالبة بالتعويضِ، **(ب)** الاستِخدامُ لفترةٍ مُقرّرة تَسْبَقُ المُطالبةَ بالتعويض أو فترةَ البطالة[3]؛

ب. شَرْطُ استكمالِ فترةِ انتظارٍ تُبيِّنُ القوانينُ واللّوائحُ مُدّتُها وشُروطَها[4]؛

ج. شَرْط الالتحاق بدورةٍ تدريبية أو تعليميَة[5]؛

د. شَرْطُ قَبُولِ الاستخدامِ في أعمالِ المُساعدةِ الّتي تُنظِّمُها السُّلطة العامة[6].

كما يجُوزُ، مِنْ جِهَةٍ أُخرى، حِرْمَانُ الطَّالِبِ مِنْ الاستحقاقِ في التّعويضِ أو البَدَلِ لِمُدّةٍ مُناسِبَةٍ في حالَةِ رَفْضِ قُبُولِ وظيفةٍ مُلائِمَةٍ، أو إِذَا فَقَدَ عَمَلَهُ نتيجةَ مُبَاشَرَةِ لِتَوَقُفِ العمَلِ بسبَبِ نِزَاعٍ مِهَنِيٍّ أو بسبَبِ سُوءِ سُلُوكِهِ أو تَرْكِهِ بمَحْضِ إرادَتِهِ ودُونَ مُبرِّرٍ مَعْقُولٍ، أو مُحَاوَلَةَ الحُصُولِ على التعويضِ أو البَدَلِ عن طريقِ الغِشِّ[7].

ويُمكِنُ، أيضاً، تحديدُ مُدّةِ الاستحقَاقِ في التعويضِ أو المُرَتَّبِ بِمَا لا يَقِلُّ عادَةً عَنْ **156** يوماً مِنْ أيّامِ العملِ في السّنةِ. كَمَا يَجِبُ ألاّ يَقِلَّ بأيِّ حَالٍ عَنْ **78** يوماً في السّنةِ[8]. ولا يُشْتَرَطُ وُجُودُ حاجَةٍ لَدَى المُتَعَطِّلِ عَنِ العمل كَيْ تُصْرَفَ لَهُ التعويضاتُ[9]. وتُدْفَعُ هذه الأخيرة، **نَقْداً** مَعَ جَوَازِ أَنْ تَكُونَ **عَيْنِيَةً** عِندَما تَكُونُ المِنَحُ التكمِيلِيَّة لِتَيْسِيرِ إعادَةِ تَشْغِيلِ الشّخصِ المُؤَمَّنِ عليهِ[10].

فضلاً عمّا سَبَق، يجُوزُ إسقاطُ حقِّ المُطالِبِ في التعويضِ أو الإعانةِ بالنّسبة لأيِّ فترةٍ يُقيمُ فيها في الخارج، ويجُوزُ وَضْعُ أحكامٍ خاصّة لِعمّالِ منطِقِ الحدُودِ من المُستَخدَمين في بلدٍ والمُقيمِين في بلدٍ آخرَ[11].

وفي الأخير، وَرَدَتِ إشارةٌ سطحِيَةٌ **لمبدأ المساواة وعدم التمييز** في الاستفادة مِن التعويضات على البطالة، حينما نصَّت أحكامُ المادة **16** مِن الاتفاقية، كالتّالي:" **للأجانبِ الحقُّ في الحُصُولِ على تعويضٍ أو إعانةٍ**

[1] المادة **04** من الاتفاقية رقم:**44**، أعلاه.

[2] المادة **05** من الاتفاقية رقم:**44**، أعلاه.

[3] المادة **06** من الاتفاقية رقم:**44**، أعلاه.

[4] المادة **07** من الاتفاقية رقم:**44**، أعلاه.

[5] المادة **08** من الاتفاقية رقم:**44**، أعلاه.

[6] المادة **09** من الاتفاقية رقم:**44**، أعلاه.

[7] حدّدت المادة **10** من الاتفاقية رقم:**44**، الحالات الّتي يمكن فيها إسقاطُ حقِّ المُطالِبِ في الحُصُولِ على تعويضٍ أو إعانةٍ لِفترةٍ مُناسِبةٍ إذا رَفَضَ عَرَضاً بِعملٍ مُناسِبٍ.

[8] المادة **11** من الاتفاقية رقم:**44**، أعلاه.

[9] المادة **12** من الاتفاقية رقم:**44**، أعلاه.

[10] المادة **13** من الاتفاقية رقم:**44**، أعلاه.

[11] المادة **15** من الاتفاقية رقم:**44**، أعلاه.

بِنَفْسِ شرُوطِ المُواطنينَ، على أنَّهُ يجُوزُ لأيّ دولةٍ عُضو أنْ تَحْرُمَ مُواطِني دولـةٍ عُضوٍ أو دولـةٍ غيرُ مُلْتَزِمَـةٍ بهذه الاتفاقية مِنَ المُساواة في المُعاملةِ مع مُواطِنيها بالنّسبة للدّفعِ مِنْ صناديقَ لمْ يَشْتَرِكْ فيها المُطالِبْ".

والجديرُ بالملاحظـة، أنّ نصَّ المـادة **16** أعـلاه، يُعدُّ مِن أُولـى النُّصُوصِ الّتـي اعتَمُدُتْها المنظمـة الدوليـة للعمل والّتي تُكرّسُ مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، ولَوْ أنَّ صِياغَةَ المبدأ لَمِ تَرِدْ بمفهومِها الحاليّ والمُعاصِر الّذي يقْتَضِي الاعترافَ بالمُساواةِ، وفي الوقتِ ذاتِهِ، حَظْرُ التمييز بشكلٍ صريحٍ ومباشرٍ. كما أنَّ بنود الاتفاقية لا تُقرُّ بالمساواة في الاستفادة من التعويضات لجميعِ العاطِلين عن العملِ بلْ يَقْتَصِرُ نِطاقُ إعمالِ المبدأ فيما بيْن العمّال الأجانِبِ وغيرِهِم مِنَ العمّال الوطنيّين لا غيْرَ.

وتكمِلةً لأحكامِ الاتفاقية رقم: **44**، اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل خِلال نَفْسِ الدورة أحكام التوصية رقم: **44** بشأن **التّأمينِ ضدّ البطالة والأشكالُ المُختلِفة لِمُساعدةِ العاطِلين عن العمل**[1]، وشَمِلَتْ التوصية سَبْعَ عَشَرَ **(17)** بُنداً جميعُها تَعْنِي بِتحديدِ الشُّروطِ الدُّنيا الواجِبِ مُراعاتُها في أيِّ نِظامٍ للتّأمينِ أو المُساعدة في حالةِ البطالـة، وإقرارِ بعضِ المبادئ العامة الّتي تَثْبُتُ بالمُمارسةِ أنّها أصْلَحْ المبادِئ الّتي تُساعِدُ على تحقيقِ تنظيمٍ جيّدٍ نِظامٍ للتّأمينِ أو المُساعدة في حالـةِ البطالـة. ومِنَ المبـادئ الّتـي أَوْصَـى بهـا المُؤتمرون الـدول الأعضـاء بالمنظمـة الدولية للعمل، نذكُرُ ما يلي:

أ. ضرُورة تَبَنِّي نُظُم تأمين إجباري ضدّ البطالة بأسْرَعِ وقتٍ مُمْكِنٍ(البند **01** من التوصية)؛

ب. ضرُورة تَبَنِّي نِظام مُساعدة تكميليّة لِتَغْطِيَة الأشخاص الّذين اسْتَنْفَذُوا حقَّهُم في الإعاناتِ، وأولئك الّذين لَمْ يكتسِبوا بَعْدُ الحق في الإعانة(البند **02** من التوصية)؛

ج. يجِبُ أنْ تُغطِّي نُظُم التّأمين على البطالـة الأشخاص العاطِلِين كُلِيّاً عن العمل، وكذا، أولئك العاطِلين جُزئيّاً عن العمل(البند **03** من التوصية)؛

د. ينْبَغي أنْ تُطبَّقَ نُظُمُ التّأمينِ على البطالـة على جميـعِ الأشخاصِ المُستَخْدَمين بموجِب عقودِ عملٍ، وكذا، الأشخاص المُستَخدَمين بموجِب عقودِ تمرين ويتقاضَوْن أجوراً نقدِيَّة، غلى حينِ بُلُوغِهِم السِنّ الّتي يحقُّ لَهُم فيها تقاضي معاش الشّيخُوخة(البند **04** من التوصية)[2]؛

هـ. يَنْبَغي إذا قُرِّرَ تحديدُ حدٍّ أَعْلَى للأجرِ كشرطٍ للدُّخُولِ في التّأمينِ، تمكينُ جميعُ العمّالِ من التّأمينِ، سواءَ أكانُوا يدويّين أو غيرُ يدويّين، وبِغضِّ النَّظَرِ عن دخْلِهِم(البند **05** من التوصية)؛

---

[1] التوصية رقم: **44** لعام **1934** بشأن **التّأمين ضدّ البطالة والأشكال المُختلِفة لِمُساعدة العاطِلين عن العمل**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **18**، المُنْعَقِدة بتاريخ: **23** جوان **1934**.

[2] وقدْ رَاعَتْ بُنودُ التوصية رقم: **44** أنْ يُغَطِّي نظام التّأمين جميع الفئات المُعوَزَة؛ حيث يُضيفُ البند **الرّابِع** أعلاه، في فقرتِهِ **(ج)**، بالنصِّ على أنَّـهُ:" **يَنْبَغي في حالِ وُجُودِ ظُرُوفٍ تجْعَلُ تطبيق الأحكامِ العامة المُتعلّقة بالتّأمينِ ضدّ البطالة على فئةٍ مُعيّنةٍ مِن العمّال مُتَعَذَّراً ، أنْ تتَّخِذَ ترتيباتٍ خاصّة للتّأمين على هؤلاء العمّال. وينْبَغي أنْ ترمي هذه الترتيبات بوجـهٍ خاصٍّ إلى إقامـةِ دَليلٍ كافٍ يُؤكدُ حالـة البطالـةِ وإلى تكييفِ الإعانـةِ مـع الكَسْبِ العادي للعمّال المعنيين**".

هذا، وتُوصي أحكام الفقرة **(د)** مِنَ البندِ ذاتِهِ، بأنْ تُتَّخَذَ ترتيباتٌ خاصّةٌ لِمُساعدَةِ الأشخاصِ العاطِلين عن العمل مِن فئةِ العامِلِين لِحِسابِهِم الخاصّ الّذين يُعْتَبَرُون مِن مَحْدُدي الدّخلِ نِسبياً.

و. يَنْبَغي ألاّ تتجاوَزَ المُدّة المؤهّلة (المرجعيّة) المُحدَّدة كشرطٍ لاستِحقاقِ التأمين على البطالة (26) أسبُوعاً–ما يُعادِلُ (06) أشهر– من العملِ في مِهنةٍ يُغطِّها النِّظام، أو دَفْعُ (26) اشتِراكاً أسبوعياً(البند **06** من التوصية)؛

ز. يَنْبَغي ألاّ يُفرَضَ على المُطالِب كشرطٍ لتلقِّي إعانات أو تعويضات البطالة حُضُورُ دوْرَةٍ مِهنِيّةٍ ما لَمْ يَجْني منها العاطِلُ عن العملِ فائدةً ماديةً أو معنويةً. كما ينبَغي أنْ يُراعَى في قَبُولِهِ أَحَدَ الأعمالِ سِنُّهُ، صِحّتُهُ، مِهْنَتُهُ السّابقة ولِياقتَهُ للعملِ المقصُودِ(البند **10** من التوصية)؛

ح. يَنْبَغي أنْ تشْتَمِلَ الترتيباتُ لمالية لِنِظامِ التّأمين تدابير تُمكِّنُهُ مِن مُواجَهَةِ التغيُّراتِ قصيرةُ الأجلِّ الّتي تطرأ على مُستوى البطالة. كما يَنْبَغي تأسيسُ صندُوقٍ للطّوارئ لِضَمَانِ دَفْعِ التعويضات(البنديْن **13** و**14** من التوصية)؛

ط. يَنْبَغي ألاّ يقتَصِرَ تطبيقُ مبدأ المساواة في المُعاملةِ على مُواطِني الدولة العُضو بالمنظمة، بَلْ يَشْمُلَ كذلك، مُواطِني الدُوَلْ الأعضاء والدُوَلْ الأُخرى(البند **16** من التوصية).

وفي ذات السّياق، استُكْمِلَتْ أحكامُ الاتفاقية رقم: **44** في العامِ المُوالي بموجِبِ أحكامِ **توصية بطالة الشّباب** رقم: **45**[1]. والجديرُ بالإشارةِ إليهِ، أنّ أحكامَ التوصية التّالية لَمْ تُولِي عنايةً بتنظيمِ بطالَةِ الشّباب فَحَسْب، بلْ عَنِيَتْ أكْثَرَ بتقريرِ أحكامٍ خاصّة بتعليمِ وتدريبِ هؤلاء؛ حيث اسْتُهِلَتْ التوصية ذاتُها **بجُزءٍ أوّلٍ** يتناوَلُ تحديدَ **سنِّ تركِ المدرسةِ، وسنِّ مُمارسةِ العملِ والتعليم العام والمِهنيّ**. وفي ذلك، نصّتْ بنودُ التوصية على أنَّهُ يَنْبَغي أنْ يُحدَّدَ السِنُّ الأدْنى لِتَرْكِ المدرسةِ **بخمس عشرة (15)** سنة على الأقلّ، ويُمكِنُ الترخيصُ للأحداثِ الّذين تجاوَزُوا سِنّ التعليمِ الإلزامي ولَمْ يتمكّنوا مِن إيجادِ عملٍ مُناسبٍ[2]، بالانتظامِ في المدرسةِ إلى حينِ عُثُورِهم على عملٍ مُناسبٍ[3].

كما نصّتْ أحكامُ البُنْدِ **14** من التوصية على أنَّهُ في حالةِ وُجُودِ أشخاصٍ يعْجِزُونَ عنِ العُثُورِ على عملٍ بَعْدَ الانتهاءِ من تعليمِهِم الثانَوي أو التّقنِي أو العَالِي، يُفترَضُ تمكينُ هؤلاء مِن استِكمالِ تدريبِهِم النّظري بِخِبْرَةٍ عمليّةٍ في المشاريعِ الصّناعية والتّجارية والإداراتِ العمومية، وتسهيلِ اسْتِمرارِهِم في التَرَدُّدِ على المُؤسّسات التعليميّة مِنْ خِلالِ إتاحةِ دوراتٍ مجانيّةٍ ومِنَحٍ بحثيّة لهُم، وكذا، تزويدُهُم بمعلوماتٍ عن المِهَنِ المُكتظّةِ بالعمّال.

وفي مجالِ التوظيفِ، يَنْبَغي للشّبكة الوطنيّة لِمكاتب الاستخدام الحكومية أنْ تتضمَّنَ ترتيباتٍ محليّة ومركزيّة خاصّة لتوظيفِ الأحداث في مِهَنٍ مُناسبةٍ[4].

والجديرُ بالتنويهِ لهُ من وجهة نظر الباحثة، أنَّهُ لَمْ تَرِدْ أيّةُ إشارةٍ بتطبيقِ **مبدأ المساواة وعدم التمييز** فيما يخُصُّ توظيف العاطِلين من الشّبابِ مع غيرهِم من الفئات العُمُريّة. كما لَمْ تَرِدْ أيَّةُ أحكامٍ تُقِرُّ بحظرِ التمييزِ والاستغلالِ الّذي قدْ يتَعَرّض لهُ هؤلاء. وبالعَكْسِ ارتَكَزَتْ بُنُودُ التوصيةِ على التأكِيدِ على مبدأ حَظْرِ تشغيلِ

---

[1] التوصية رقم: **45** لعام **1935** بشأن **بطالة الشّباب**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **19**، المُنْعَقِدة بتاريخ: **25** جوان **1935**.

[2] وتعْني كلمةُ "**حَدَثٍ**" في مفهومِ هذه التوصية: "**كلُّ شخصٍ لَمْ يَبْلُغْ الثامنة عشر (18) مِن عُمرِهِ**". كما تعْني كلمةُ "**مُناسِبٍ**" في مفهومِ هذه التوصية: "**اسْتِمراريَةُ العملِ ومُسْتَقْبَلِهِ**"(البند **02**/ف ف. **02** و**03** من التوصية رقم:**45**، أعلاه).

[3] البُنُودُ **01-09** من التوصية رقم:**45**، أعلاه.

[4] البُنُودُ **36-43** من التوصية رقم:**45**، أعلاه.

الأحداثِ ما دُونَ **الثامنـة عشر**(18) سنة، وضَرُورَة إفادتِهم قَدْرَ الإمكانِ بِفُرصِ التعليمِ والتكوينِ والتّلمذةِ حتّى يتمكنُّوا مِن الاستعدَادِ الكامِلِ للدُخُولِ في سوقِ العمل.

وتؤيّد الباحثـة التعليق المقدّم من طرف الأستاذ "**عـدنان خليـل الـتّلاوي**" علـى مَـا وَرَدَ مِـن أحكـامٍ ضِـمْنَ الاتفاقية رقم: **44**؛ حيث يذكُرُ:" **الواقِعُ أَنَّ الاتفاقيـة رقـم: 44 أَصْبَحَتْ غَيْرُ مُلائمـةٍ وعتيقـةٍ فـي الوَقْتِ الرّاهِنِ بسبَبِ طبيعَتِهَا الجامِدَةِ للغَايَـة، وعَدَمِ تَكَيُّفِهَا مَـعَ تَطَوُّرِ مفـاهِيمِ حمايَـةِ العاطِلِينَ عَنِ العمـلِ. كما أَصْبَحَتْ المعاييرُ الّتي تُكَمِّلُ هذه الاتفاقية غَيْرُ ملائِمَـةٍ أيضـاً، سَوَاءَ أكانَـتْ التوصية الخاصّة بالبطالـة رقم: 44 لعام 1934، أو التوصية المتعلّقة ببطالة الأحداث رقم: 45 لعام 1935. ويَرَى مكتب العمل الدولي، أَنَّهُ لَمْ يَعُدْ في إِمْكَانِ هذهِ المعايير أَنْ تَفِيَ على نَحْوٍ كافٍ بوظائِفِها كنموذَجٍ دولي، وهو نموذَجٌ ضَرُورِيٌ فـي الوَقْتِ الحاضِرِ بوجهٍ خاصٍّ.**

وخِلَافاً لاتفاقياتِ الضّمان الاجتماعي، فإنَّ الاتفاقيـة رقـم: 44 لا تَشْمُلُ قَدَراً كافيـاً مِـنَ الأساليبِ المَرِنَـةِ مِثْلَ الاستعانَةِ بالمُؤَشِّرَاتِ الإحصائيّة أو شُرُوطِ المُعادَلَةِ. ومِنْ مظاهِرِ جُمُودِ هذه الاتفاقيـة ضَـآلَةُ عَدَدِ فئـاتِ العمّال الّتي يُمكِنُ أنْ تكُونَ مَوْضِعَ استثناءاتٍ في نِطَاقِ تطبيقِهَا نَظَراً إلـى أَنَّ الأحكامَ المُفَصَّلَةَ المُتعلِّقة بِهَا مُحَدَّدَةٌ بشكلٍ دقيـقٍ. ومِنْ جِهَـةٍ ثانيـةٍ، فـإنَّ الاتفاقيـة تَتَّسِمُ بالتَسَـاهُلِ؛ حيث أنَّـهَا تَمِيل إلـى توسِيعِ مجالِ التّطبيقِ الـذّاتي للتشريعاتِ الوطنيّـة بالنّسبة لجميـعِ العامِلِينَ بـأجرٍ، وكذا، العـامِلِينَ المُسْتَقِلّين فـي بعضِ البلدانِ، والتَخَلِّي عَنْ الحَدِّ الأعْلَى للأُجُورِ في مجالِ تطبيقِهَا"[1].

ويُرجِعُ الفقيه عَدَمَ تَوَاؤُمِ الاتفاقية، عموماً، إلـى تَطَوُّرِ المفاهيمِ الّتي بَرَزَتْ في البلدانِ الصّناعية مُنْذُ عام **1935**. ويعتبِرُ أنَّهُ مِنَ الثَّغَرَاتِ الهامّةِ الّتي تَنْطَوِي عليها الاتفاقية رقم: **44**، أنّها لَمْ تُحَدِّدْ، على نَقِيضِ معاييرِ الضّمان الاجتماعي الأَحْدَثِ مِنْهَا، أيَّ مِعْيَارٍ لتَحْدِيدِ قيمَةِ الإعانَاتِ. ومِنْهُ، ينْتَهي الفقيه إلى أنّ مُراجَعَةَ الاتفاقية رقم: **44** لَيْسَتْ ضروريةً لأنّها أَصْبَحَتْ عتيقَةً بالنّسبة للدول الصّناعية فَحَسْبْ، وإنَّمَا كذلك، لأنَّ العلاقَةَ بَيْنَ البطالَةِ والبطالة الجُزئِيَة والضّمان الاجتماعي تأخُذُ حالياً شَكْلاً مُخْتَلِفاً تَمَاماً في بلدانِ العالَمِ الثالِثِ؛ حيث يُثِيرُ موضوعُ حمايةِ العاطِلِينَ عَنِ العملِ اهتمَاماً كبيراً.

وعليه، يُواصِلُ الفقيه قائلاً: "**وإذَا أَخَذْنَا بِعَيْنِ الاعتبارِ البطالَةَ الضَّخْمَةَ، أحياناً، والبطالَةَ الجُزئيّة المُزْمِنَـةَ، ولاسِيَمَا في المناطقِ الرّيفِيَة، وصُعُوبَةَ تَحْدِيدِ تعريفِ البطالَـةِ الاضْطِرَارِية، فإنّـهُ يَتَبَيَّنُ أَنَّ إِدْخَالَ التّأمين ضِدّ البطالة (كالّذي تنصُّ عليه الاتفاقية رقم: 44)، يُعْتَبَرُ أَمْراً غَيْرَ مُنَاسِبٍ**".

ثانياً:أحكام الاتفاقية رقم:102 للعام 1952 بشأن المعايير الدّنيا للضّمان الاجتماعي

دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في **جنيف**؛ حيث عَقَدَ دورتهُ **الخامسة والثلاثين** للعام **1952**. وفي إطار المُناقشات الّتي شُمِلَها البُنْدُ **الخامس** من جدول أعمال هذه الدورة، اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل **اتفاقيـة الضّمان الاجتمـاعي (المعايير الـدُّنيا)**. شَمِلَتْ الاتفاقية أعلاه، **خمس عشرة (15)** جُزءاً، تناوَل

[1] عدنان خليل التّلاوي، مرجع سابق، ص ص.**425-426**.

الجزء الرّابعُ منها **تنظيم إعانـاتِ البطالـة.** واستِناداً لذلك، تكفُلُ كلُّ دولـةٍ عُضـو يسـري فيهـا هذا الجُزء من الاتفاقية، توفير إعانة بطالة للأشخاص المحميّين بموجب أحكام الاتفاقية[1].

وتُشير الباحثة إلى أنّ **النِّطاق الشّخصي** لسريان الجزء **الرّابع** من الاتفاقية، يشملُ الفئات التّالية[2]:

أ. فئاتٌ مُقرّرة من المُسْتخدمين تُشكِّل ما لا يقلُّ عن **50%** من مجموع المُستخدمين؛

ب. جميع المُقيمين الّذين لا تتجاوزُ مواردُهُم أثناء الحالة الطّارئة حدُود مُعدّل الإعانة المُقرّر وِفقاً لِمُتطلّبات المادة **67**[3]؛

ج. فئاتٌ مُقرّرة من المُستَخدَمين تُشكِّلُ ما لا يقلُّ عن **50%** من مجموع المُسْتَخدَمين في المُنشآت الصّناعية الّتي تستخدِمُ **20** شخصاً فأكثرْ.

كما يُغطّي **النِّطاق الزّمني** لسريان أحكام الاتفاقية فيما يتعلّق بتقديم **إعانات البطالة**، طيلة الفترة الطّارئة الّتي تُغطّي مُدّة توقُّف الكسْب[4]، حسْبَ تعريفِهِ في القوانين واللّوائح الوطنيّة، المُؤسّس على عَجْزِ الشّخص المحميّ عن الحُصُول على عملٍ مُناسِبٍ رغْمَ كَوْنِهِ قادِراً على العملِ ومُسْتَعِدّاً لَهُ[5].

تُقدَّمُ إعاناتُ البطالة في شكْلِ مدفوعاتٍ دوْريّة يتِمُّ حسابُها استِناداً للقواعِدْ التّالية[6]:

أ. يُضـافُ إلى **مُعدّل الإعانـة** المُقرّر مقدار أيّ علاوة عائليّة تشمُلُ رجلُ وزوجته وطفلان، بنسبة لا تقلُّ عن **45%**؛

ب. يُحسَبُ الدّخلُ السّابِقُ للمُستفيد ولعائلتِهِ استِناداً إلى الدُّخُول الأساسيّة للفئات الّتي ينتمون إليها؛

ج. يجُوزُ تقرير حدٍّ أقصى لِمُعدّل الإعانة أو الدُّخول الّتي تُؤخذُ في الاعتبار لاحتساب الإعانة عندما يكُونُ الدّخل الدّخلُ السّابِقُ للمُستفيد أو لعائلِهِ مُعادِلاً لأجرِ مُستخدَمْ يدويّ ماهِرْ ذكر أو أدنى مِنْهُ[7].

---

[1] المادة **19** من الاتفاقية رقم: **102**، أعلاه.

[2] المادة **21** من الاتفاقية رقم:**102**، أعلاه.

[3] وطِبقاً لأحكام المادة **67** أعلاه، يُحدّد مُعدّل الإعانة وِفقاً لِجدول مُقرّر أو جدول تُحدِّدُهُ السُّلطة العامة المُختصّة وفقاً للقواعد المُقرّرة. ولا يجُوزُ بأيِّ حالٍ من الأحوالِ، تخفيضُ مُعدّل الإعانـة إلاّ بِمِقدار مـا تتجـاوز المـوارد الأُخرى لأُسرة المُستفيد مبـالِغَ أساسيّة مُقرّرة أو مبـالِغَ أساسيّة تُحدِّدُها السُّلطة العامة المُختصّة، على أنْ يكُون كافياً للحِفاظِ على أُسرة المُستفيد في حالة سليمة ولائقة.

[4] تقضي القاعدة العامة بأنْ **تُمنح إعانةُ البطالة طوال فترة الحالة الطّارئة**، على أنّهُ يجُوزُ، استِثْناءاً، طبقاً لِما وَرَدَ بالفقرة **الأولى** من المادة **24** من الاتفاقية ذاتُها، قَصْرُ مُدّة منحِها على النّحو التّالي:

أ. **13 أسبوعاً** خلال كلّ فترة من **12 شهراً** إذا كانت فئاتٌ من المُسْتَخدَمين محميّة؛

ب. **26 أسبوعاً** خلال كلّ فترة من **12 شهراً** إذا كان جميعُ المُقيمين الّذين لا تتجاوزُ مواردُهُم، أثناء الحالة الطّارئة، حُدُوداً مُقرّرة، محميّينَ.

[5] المادة **20** من الاتفاقية رقم: **102**، أعلاه.

[6] المواد **22**، **65** و**66** من الاتفاقية رقم: **102**، أعلاه.

[7] يعني تعبيرُ "**عاملٍ يدويٍّ ماهرٍ ذكر**" في مفهوم هذه الاتفاقية:

أ. برّاداً أو خرّاطاً في صناعة الآلات غير الآلات الكهربائيّة؛

ب. شخصاً يُعتبَرُ نموذجاً لعاملٍ ماهرٍ؛

ج. شخصاً يُعادِلُ دخلُهُ أو يزيدُ عن دخلِ **75%** من كلِّ الأشخاصِ المحميّين؛

د. شخصاً يُعادِلُ دخلُهُ **125%** من متوسّط دخل كلّ الأشخاص المحميّين.

الفقرة **06** من المادة **65** من الاتفاقية رقم: **102**، أعلاه.

وقدْ حدَّدَتْ أحكام الاتفاقية **فترة الانتظار بالأيام السّبعة (07) الأولى** مِنْ كلّ حالة لِتَوَقُّف الكَسْبْ، على أنْ تُحْتَسَبْ أيّام البطالة السّابقة واللّاحقة لعملٍ مُؤقّت لا تتجاوَزُ مُدّتُهُ حدّاً مُقرّراً كجُزء مِنْ حالة توقُّف الكَسْبْ[1].

ويجُوزُ في حالة العمّال **العرضِيّين والمُؤقّتين**، تكييفُ مُدّة دَفْع الإعانة وفترة الانتظار مع ظُرُوف استِخدامِهِم[2].

والجديرُ بالتنويهِ لَهُ، أنّ أحكام الاتفاقية رقم: **102** جاءتْ خاليةً من النصِّ على **مبدأ المساواة وعدم التمييز في تلقّي إعانات البطالة**، واكتَفَى المُؤتمرون بإعمالِ المبدأ نفسُهُ، بالنّسبة لإقرار الحقوق فيما بَيْن **العمّال الوطنيّين وغيرِهِم من العمّال المُقيمين غيرُ الوطنيّين**؛ حيث نصّت أحكام المادة **68 في فقرتِها الأولى** من الاتفاقية، على أنَّهُ:" **1. يتمتَّعُ المُقيمُون مِنْ غيرِ الوطنيّين بنفسِ الحقوق الّتي يتمتّعُ بها المُقيمُون الوطنيّون؛ على أنَّهُ يجُوزُ وَضْعُ قواعِدَ خاصّة بشأن الإعانات أو أجزاء الإعانات الّتي تُمَوَّلُ بكامِلِها أو يُموَّلُ جُزؤها الأكبر مِنْ الأموال العامة، بشأن النُّظُم الانتقاليّة مِنْ اجل غير الوطنيّين، ومِنْ أجلِ رعايا الدولة العُضو المولودين خارج أراضيها**".

واستثناءاً على القاعدة المُقرّرة أعلاه، تُجيزُ الفقرة **الثانية** من المادة **68** أعلاه، إخضاع تطبيقِ الإعانات المُقرّرة ضِمن الاتفاقية فيما بيْن الوطنيّين والأجانب لِشرط توفُّر اتفاقات ثُنائيّة أو مُتعدّدة الأطراف تنُصُّ على **المُعاملة بالمِثْل**.

كما أنَّهُ، وفيما يخصُّ استحقاق إعاناتِ البطالة بحدِّ ذاتِها، فقدْ رخَّصَتْ أحكامُ الاتفاقية رقم: **102** للعام **1952** للدول الّتي تسري عليها بُنُودُها، والّتي لَمْ تبلُغ اقتصادُها وتسهيلاتُها الطبيّة التطوُّر الكافي، أَنْ تستثْني تطبيق واحِد أو أكثر من الأجزاء الثّاني إلى العاشر من الاتفاقية[3].

وعليه، يُمكن للدول الأعضاء في المنظمة المُصدّقة على بنود الاتفاقية رقم: **102** أنْ تستبعِدَ بموجب قوانينها الوطنيّة واتفاقياتها الثنائيّة تقديم إعانات البطالة بالنّسبة لمواطنيها، وكذا، بالنّسبة للأجانب المُقيمين فوْق أراضيها من رعايا دولةٍ أُخرى عُضو بالمنظمة. ويعني ذلك، أنّ المنظمة الدولية للعمل لَم تأخُذ **بمبدأ التّأمين الإجباري** إلاّ فيما يتعلّق **بإعانات الرّعاية الطبيّة**، وأنّ لها السّلطة التقديريّة في تغطية باقي مُشتملات الضّمان الاجتماعي المنصوص عليها في الاتفاقية، أعلاه.

وتقدّر الباحثة أنّ الاتفاقية رقم: **102** للعام **1952**، تمثّل حتّى وقتنا الحاليّ، الاتفاقية الشّاملة والأساسيّة في مجال الضّمان الاجتماعي، حيث شملت هذه الأخيرة جميع فئات العمّال وكافّة مجالات النشاط المختلفة. كما أنّ أحكامها صيغت على نحوٍ مرنٍّ، ويعني ذلك، قابليّة التكيّف مع المعطيات السّائدة في كلّ دولة عضو.

وفيما يتعلّق بملمّات البطالة، ورد تقريرها بالنّسبة لكافّة فئات العمّال المختلفة، لتشمل فضلاً عن العمّال الدائمين، كلٌّ من العمّال العرضيّين والمؤقّتين. ولم يرد استبعاد مجال من مجالات النّشاط من نطاق سريانها، فيُمنح التأمين على البطالة لجميع المتعطّلين عن العمل بفئاتهم المختلفة.

---

[1] المادة **24**/ف.**03** من الاتفاقية رقم: **102**، أعلاه.

[2] المادة **24**/ف.**04** من الاتفاقية رقم: **102**، أعلاه.

[3] المواد **02**، **03** و **04** من الاتفاقية رقم: **102**، أعلاه.

وتُعدّد الباحثة مزايا ثلاث للاتفاقية رقم: **102** فيما يتعلّق بتنظيمها الخاصّ بملمّات البطالة، تكمن **الأولى** في أنّ بنودها تقضي بتقديم إعانات البطالة، طيلة الفترة الطّارئة الّتي تُغطّي مُدّة توقُّف الكسْب، وتكمن **الثانية** في أنّه يُضافُ إلى مُعدّل الإعانة المُقرّر مقدار أيّ علاوة عائليّة تشمُلُ رجلُ وزوجته وطفلان، بنسبة لا تقلُّ عن **45%**؛ أمّا **الثالثة**، وهي الأهمّ، فتكمن في الاعتراف **بمبدأ الدّفع النّقدي** لإعانة البطالة مع حظر الدفع العيني، ويُشكلّ ذلك أحد أهمّ المبادئ الّتي كرّستها اتفاقيات تنظيم الأجور خلال السّنوات الّلاحقة.

المطلب الثاني:

أحكام المُقرّرات الدولية للعمل المتعلّقة بالعمالة ومكافحة البطالة

شَكَّلَ موضوع **البطالة** و**التشغيل** مِحْوَرَ اهتمامِ المنظمة الدولية للعمل ككُلّ، وتجسَّدَ هذا الاهتمام في الكَمِّ المُعْتَبَرِ مِنَ الوثائقْ والمواقِف الّتي تَبَنَّتْها الأجهزة الرّسميّة للمنظمة، وكذا، الّلجان الفنيّة التّابعة لها. فمَعَ بداية الرُّبع الأخير مِنَ القرن العشرين، كانت معالِمُ التغيُّرِ قدْ بَدَأَتْ بالظُّهُورِ جلِيّةً على البيئة الّتي أنْتَجَتْ قانون العمل[1]، وتَحَكَّمَتْ في نُمُوِّهِ وبُلُوغِهِ مبْلَغاً مُؤثِّراً في توفيرِ الحماية الاجتماعية للعاملِين[2].

وبلغت مَلامِحُ التغيُّرِ هذا، مِنَ القُوَّةِ بحيث أنَّها لَمْ تتْرُك مجالاً للشَكِّ في أنَّ قانون العمل المُعاصِر بدأَ يدخُلُ مرحلَةَ أزمةٍ حقيقيّةٍ. وكانتْ المنظمة الدولية للعمل سبَّاقةً قَبْلَ عَقْدَيْنِ مِنَ الزَّمنْ إلى تشخِيصِ بوادِرَ هذه

---

[1] ووَرَدَ في مُحاضرةٍ ألْقاها الأستاذ "**يوسف إلياس**" بعُنوان: "**مُراجعة تشريعات علاقات العمل والاستخدام في ضَوْء التغيُّرات المُصَاحِبة للعولمة**"، كالتّالي:"**غَدَا شِعارُ مُراجعةِ التشريع الاجتماعي يتَرَدَّدُ على جميعِ المُستوياتِ، الدولية والإقليمية والوطنية، وعلى ألسُنةِ جميعَ الأطرافِ المَعْنِيّة (حكومات-أصحاب عمل-عمّال)، ...وتختلِفُ الرُؤى في هذا الشّأن اختِلافاتٍ جِذريّة، يُمكِنُ بِهَدَفِ التبسيطِ توزيعُها على اتجاهَيْن:**

<u>الاتجاه الأوّل</u>: يدعُو إلى مُراجعة التشريع الاجتماعي لِكَيْ تتوافقَ أحكامُهُ – على نَحْوٍ مُطلقٍ- مع مُقتضيات مَنْهَج اقتصاد السّوق وعوْلمة الاقتصاد...

<u>الاتجاه الثاني</u>: يدعُو هذا الاتجاه، الّذي يبْدُو على السّاحة على أنَّهُ – الاتجاه الأضْعفُ- في مُواجهة الضّجيج المُصاحِب للاتجاه الأوّل، إلى مُراجعة التشريع الاجتماعي لِمُعالجة الآثار –الّتي تُوصَفُ بالسلبيّة – النّاشِئة عن إتباع منْهَج اقتصاد السُوق وعولمة الاقتصاد، وهُو على خِلافِ المنظُور الأوّل، السّابق بيانُهُ، يَقْبَلُ الدعوة إلى مُراجعة التشريع الاجتماعي ، إلاّ أنَّهُ يجعلُ لها أهدافاً مُختلفةً عن تلك الّتي يُحدِّدُها الاتجاه الأوّل".

يوسف إلياس، (**مُراجعة تشريعات علاقات العمل والاستخدام في ضَوْء التغيُّرات المُصَاحِبة للعولمة**)، مُحاضرة أُلقِيَتْ خلال ندوة المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، الخرطوم، **فيفري 2003**، منشُورة في مجلة العمل العربية، العدد:**77**، أوت **2004**، ص ص.**63-84**.

[2] كان مِنَ المَأمُولِ أنَّ القرنَ العِشرين سَيَشْهَدُ قبْلَ نهايتِهِ توسُّعاً كبيراً لدائرة الحماية الاجتماعية، بحيث تتَّسِع هذه الدّائرة لِتشْمُلَ أغْلَبْ العاملين في جميع الدول باختِلافِ أنظِمتِها الاقتصادية ومُستوياتِ نُمُوِّها. إلاّ أنَّهُ بحلُولِ العِقْدِ السّابع من القرن العشرين، بَدَأَتْ معالِمُ التغيير تَظْهَرُ في الأُفُقِ، وترتَّبَ عن ذلك، أنَّهُ في مَطْلَعِ الثمانينيات، لَمْ يَكُنْ عددُ العمّال المَحْمِيّينَ في العالم أنْ يَتَجاوَزَ حدَود (**800**) مليون عامِلٍ مِنْ مجموعِ القِوى العامِلَة الّذي كان يَبْلُغُ آنذاك، حُدُودَ (**2000**) مليون عامِلٍ، وكان هذا يَعْني أنّ **60%** مِنْ مجموع القِوى العاملة في العالم لَمِ تَكُنْ لِتسْتَفيدَ مِن التغطِية الاجتماعية، وأنَّ هذه النِّسبة تَرْتَفِعُ في الدول النّامية لِتبْلُغ نسبَةَ **77%**.

المكتب الدولي للعمل: تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل بعنوان: **تغيير عالم العمل: القضايا الرّئيسية**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **72**، جنيف، **1986**، ص.**11**.

الأزمة مِنْ خلال تبنِّيها لمجموعة مِنَ التقارير المُتوالِيَة الّتي تُعالِجُ **واقِعَ وآفاق العمالة والتّشغيل** تحت تأثير التغيّرات الحاصِلة بفِعْلِ **العولمة الاقتصادية**[1].

وتأتي الباحثة ضِمنَ الفروع التّالية، إلى عَرْضِ المبادئ الأساسيّة الّتي شَمِلَتْها البَعْضُ مِنَ التقارير الصَّادرة عن المنظمة الدولية للعمل ذات الصِّلة **بالعمالة ومكافحة البطالة والتأمين عليها.**

الفرع الأول:

الأحكام الأساسيّة المتعلّقة بالعمالة ومكافحة البطالة والتأمين عليها.

تَصَدَّرَ موضوع العمالة والبطالة الكثير من المناقشات والنّدوات الّتي عَقَدَتْها الهيئات الرّسمية النّاطِقة باسم المنظمة الدولية للعمل. ومثّلَ تقرير المدير العام المُقدَّم للمكتب الدولي للعمل، للعام **1986**، أُولى التقارير الصّادرة عن المنظمة والمعنيّة بمعالجةِ مسائل العمالة والبطالة بصورةٍ مُباشرةٍ ومُعمّقة. تَلَى ذلك صُدُور العديد من الوثائق والتقارير الّتي تُعالِجُ في مُجملِها مُختلف التطوُّرات الّتي عرفتها سوق العمالة تحت تأثير الأزمات الاقتصادية المُتعاقبة الّتي شهدها العالم، والّتي كانت لها تأثيراتُ حادّة وعميقة على الطبقة العاملة وعلى سوق العمل ككلّ.

وتأتي الباحثة ضِمْنَ فَقَرَات الدّراسة التّالية، إلى تقديمِ عرضٍ موجزٍ عن أهمِّ التقارير الصّادرة عن المنظمة وأجهزتِهَا، والّتي تَعْنِي مُباشرةً- وبصفةٍ أساسيّة- مسائل **العمالة والبطالة** في ظلّ المُتغيّرات الاقتصاديّة والاجتماعية الّتي تفرضُها العولمة الاقتصادية.

أولاً: تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل بعنوان:" تغيير عالم العمل: القضايا الرئيسيّة"(1986)

يُمثِّل التقرير المُقدَّم مِنَ المدير العام للمكتب الدولي للعمل خلال الدورة **الثانية والسّبعين** للمؤتمر الدولي للعمل، والّذي يحمِلُ عُنوانَ: "**تَغْيِيرِ عالَمِ العملِ: القَضَايَا الرئيسيّة**"[2]، أُولَى التقارير الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل بشأن مسألة **التوظيف والعمالة.**

[1] ولِتأكيدِ هذه الرُؤية، تَتَبَنّى الباحثة بَعْضَ ما توصَّلَتْ إليه **اللّجنة العالمية المعنيّة بالبُعْد الاجتماعي للعولمة** في خُلاصة تقريرها بعنوان:" **عولمةٌ عادِلةٌ، توفير فُرَص للجميع**"؛ حيث جاء في خُلاصةِ تقريرها، كالآتي: " **إنَّ عمليّة العولمة تُولِّدُ حصائل غير مُتوازنة بيْن البُلدانِ وداخِلها على حدِّ السّواء، وهناك ثرواتٌ يجري خَلْقُها، ولكن هناك بُلدانٌ وشعوبٌ كثيرة للغاية لا تُشارِكُ في منافِعِها، وتفْتَقِر هذه البُلدانُ والشُّعُوب إلى حدٍ بعيدٍ، بلْ كُلّياً، إلى إسْماعِ صوْتِها في هذه العمليّة...وإذا نَظَرْنا إلى العولمة بأعيُنِ الغالبيّة من النّساءِ والرّجال، لَرَأَيْنا أنَّها لَمْ تَسْتَوْفِ تَطَلُّعاتِهِم البسيطة والمشروعة المُتمثِّلة في الحُصُولِ على وظائفَ لائقة، وتوفيرِ مُستقبلٍ أفْضَلَ لأطفالِهِم، ويعيشُ الكثيرون مِنْهُم في مجاهِلِ الاقتصادِ غيرِ النّظامي، دون حقُوقٍ مُعترفٍ بها**".

المكتب الدولي للعمل: (**عولمةٌ عادِلةٌ، توفير فُرَص للجميع**)، تقرير اللّجنة العالمية المعنيّة بالبُعْد الاجتماعي للعولمة، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2004**، ص. ***(x)***.

[2] المكتب الدولي للعمل: (**تغيير عالم العمل: القضايا الرّئيسية**)، تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **72**، جنيف، **1986**.

ويُعدُّ هذا التقرير مُنطَلَقاً للدّعوةِ إلى البَحْثِ عنْ وسائلَ وأساليبَ مُلائمة لِمُواجهة التحدِّيات الّتي أفْرَزَتها المُتغيِرات السّياسية والاقتصادية الحاصِلة على المُستَوَيَيْنِ الدولي والوطني[1]؛ حيث يُركِّزُ التقرير ذاتُهُ على المُؤشِّرات الدّالة على ارتِفاعِ مٌعدّلات الفَقْرِ والبطالة. ويُؤكِّدُ على ظهُورِ أشكالٍ جديدةٍ مِنْ علاقاتِ العمل، ولأنَّ العاملِينَ فيها لا يَحْظَوْنَ بالحِماية الاجتماعية الكافِية والعادِلة.

ورَكَّزَ التقرير المذكُورُ على العديد مِن المسائل الّتي تَمَخَّضَتْ عن الأزْمة الاقتصادية المُتزامِنة مع الأزمة النِّفطِية الأولى **(1973)** [2]، ويتعلّق الأمر، أساساً، بما يلي[3]:

أ. وَضْعُ العمالة على مُستوى مُختلف الدول الأعضاء بالمنظمة، وعلى المستوى العالمي، في ظلّ ارتفاع مُعدّلات البطالة واتِّساع دائرة الفقر؛

ب. واقع وآفاق الحماية الاجتماعية؛

ج. توسيع دائرة الحماية الاجتماعية، وأَخْذِ وَضْعِ العمّال غير المحمِيّين، وبالخُصُوص العمّال المنزليّين وعمال القطاع غير النِّظامِي، بِعَيْنِ الاعتبار.

ومن خلال ما وَرَدَ في التقرير أعلاه، نوَّهَ المدير العام للمكتب الدولي للعمل بجُملةٍ من الحقائق والظّواهِر السّلبية المُسجّلة في مُختلف الدول الأعضاء. مُشيراً بالخُصُوص إلى الانتشار الواسِع والمُتسارِع لظاهِرتيْ **البطالة والفقْر**؛ حيث يعتبِر المدير العام للمنظمة البطالة والفقر آفَتَيْن مُتلازِمتَيْنِ، ويُؤكِّدُ بأنَّ البيئة أو الوسَط الّذي تنْتَشِرُ فيه هاتان الآفّتان، هو وَسَطٌ غيرُ مُلائمٍ لِتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين، ويُقدِّم لتبرير رأيِهِ هذا، الأسانيد التّالية[4]:

أ. إنَّ الدول الّتي لا تتوافرُ فيها فُرصُ عملٍ كافيّة، تُمثِّلُ– في واقِعِ الأمرِ– البيئة النموذجيّة لِمُساهمة العمّال أنفُسهُم في إجهاضِ كلّ المساعي لتوفير الحماية الاجتماعية؛ فالعمّال أنفُسَهُم– وتحت ضغطِ الحاجة– سوَفَ يقبلون بأيّة شُرُوط يضَعُها رب العمل، ويتنازلون بذلك، عن أدنى أشكال الحماية القانونية الّلازمة والمطلوبة في سوق العمل؛

ب. إنّ الدول الّتي لا تمتلِك الموارد المالية الكافيّة من أجل حدٍّ أدنى من الحماية الاجتماعية، لا يُمكنُها أنْ تَضَعَ برامِجَ وتُهيئَ سياساتٍ وتَشيِّدَ المُؤسّسات الكفيلة بتحقيق التوازن المطلوب بين الحاجة الاقتصاديّة والحاجة الاجتماعية.

---

[1] وَرَدَ عن الفقيه "**يوسف إلياس**" حَوْلَ انعِكاسات التحوُّلات الحاصِلة على قانون العمل والحقوق المُكتسَبَة للعمّال، كالتّالي:"**إنَّ التحوُّل الّذي يعيشُهُ العالمُ على مُختلفِ الصُعَدِ، وطنِيّاً وإقليميّاً ودُولِياً، سَوْفَ يَمُسُّ بكُلِّ تأكيدِ القانون الاجتماعي، شكلاً ومضموناً،...إنَّ هذا التغيير الجِذري الّذي وَجَدَ مُبرِّراتِه الموضوعِيَة ...في انحِسارِ مَنْهَجْ الاقتصاد المُخطَّط أمامَ مَنْهَجْ اقتِصاد السُّوق، وفي الثورة العِلمِيّة المُتمثِّلة في ثَوْرَة تقانَة الاتصالات والمعلومات، وفي ظاهِرةِ القُطبِ الواحِدِ في السّياسة الدولية، كلُّ هذه المُبرِّرات الّتي أَعْطَتْ الغَلَبَة لِما هُوَ 'اقتصادي' على ما هُوَ 'اجتماعي'. جَعَلَتْنا في حيرةٍ مِنْ أمْرِنا ونحنُ نَرْقُبُ تطَوُّر أزْمةَ القانون الاجتماعي، حتّى ضَاعَتْ معالِمُ الطّريقِ أمَامَنا، فتساءلْنا: هَلْ هُوَ يتَرَاجَعُ إلى الأمامِ أو يتقدّمُ إلى الوراءِ؟ !**".
يوسف إلياس، **أزمة قانون العمل المُعاصِر بيْن نهجِ تدخُّل الدولة ومذهب اقتصاد السُّوق**، مرجع سابق، ص ص.**17-18**.

[2] يوسف إلياس، **أُطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل (رُؤى تحليليّة بِمنظُور مُستقبلي)**، مرجع سابق، ص.**62**.

[3] المكتب الدولي للعمل: **(تغيير عالم العمل: القضايا الرّئيسية)**، مرجع سابق، البند **الأوّل**.

[4] المرجع نفسه، البند **الثاني**.

ويَشيرُ التقرير ذاتُهُ، إلى التنامي المُتسارُع والعشوائي لسوق عملٍ مُوازية للسّوق النِّظامية. ومنه، ظُهور أشكال جديدة للاستخدام وعلاقات العمل، الّتي تُمثِّل في أغلبِها علاقات عملٍ غير نظاميّة أو ما وَصَفَهُ التقرير "**بالاقتصاد غير النظامي**(***Informel Economy***) . ويُورِدُ التقرير العوامل الّتي ساهَمَتْ في تنامي هذه السّوق المُوازية، ونذكر في ذلك، ما يلي[1]:

1. **التقدُّم التكنولوجي**؛ حيث ساهَمَ تطوُّر الآلات ومُعِدّات العمل وأنماطُهُ– بشكلٍ واسِعٍ–في خَفْضِ ساعاتِ العمل اليوميّة والأسبوعيّة، وحتّى الإضافيّة. كما ساهَمَ التقدُّم التكنولوجي في ظُهُور أنماط جديدة **للعمل المُؤقَّتْ، والعمل بعض الوقْت، والعمل التناوُبي**، وبذلك تقلّصت الحماية الاجتماعية الّتي تحظى بها الفئات العامِلة؛
2. المُنافسة الاقتصادية؛ حيث أدّى سعيُ أرباب العمل والمُصنِّعين الدّائم وراء تحقيق أكبر هامِشِ رِبْحٍ من خلال تخفيض كُلفة استخدام اليد العامِلة، إلى تضييق دائر الحماية الاجتماعية لهذه الخيرة، وظُهُور أنماط جديدة للعمل غير المُنظّم، كالعمل في المنزل، العمل عن بُعْد والعمل المُستتِر.

كما يشير التقرير، إلى أنَّهُ من مُخلّفات البطالة والفقر، التنامي الواسِع لِقطاع عملٍ موازٍ للقطاع المنظّم، ويعلّق الأمر لما يُطلق عليه"**الاقتصاد غير النِّظامي**"، ففي غِيابِ فُرص العمل اللّائق، يلجأُ العمّال إلى العمل خارِجَ الاقتصاد النِّظامي، وذلك إمّا بالعمل للحساب الخاصّ، أو العمل بأجرٍ لسابِ الغيْرِ في مُؤسّسات صغيرة تنعدِمُ فيها أدنى شُرُوط الحماية القانونية. الأمرُ الّذي أدّى إلى انحِسارِ دائرة الحماية الاجتماعية، وكان انحِسارُها باتِّجاهَيْنِ:

الأوّل، انخفاض أعداد الدّاخلين الجُدُد إلى سوقِ العمل، والازدياد المُستمِر لأعداد العاطلين عن العمل رغْمَ إرادتِهِم؛

الثّاني، ظُهُر أنماط جديدة من علاقات العمل، والّتي تندرجُ أغلبُها في الاقتصاد غير النِّظامي.

وأشار المدير العام إلى أنَّ الإحصائيات المُقدّمة في ذلك الحين– منتصف الثمانينيات من القرن الماضي– تُؤشِّرُ أنَّ عدد العاملين المُستفيدين من الحماية الاجتماعية على المُستوى العالمي لا يتعدّى **800 مليون** عامِلٍ من بيْن **2000 مليون** عامِلٍ. وكان هذا يعني أنّ **60%** من مجموع القِوَى العامِلَة في العالم، لم تكُنْ تستفيد من الحماية الاجتماعية المُقرّرة قانوناً[2].

ثانياً: تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل بعنوان:"دِفَاعاً عن القِيَم وتشجيعاً للتغيير–العدالة الاجتماعية في اقتصاد عالمي: الأفاق أمام منظمة العمل الدولية"(1994)

عاودَ المدير العام إثارة مسائل العمالة والبطالة من خلال تقريره المُقدّم بمناسبة الذكرى **الخامسة والسبعين** (75) لتأسيس المنظمة الدولية للعمل، وذلك في الدورة رقم: **81** للمؤتمر الدولي للعمل، والّذي وَرَدَ بعنوان:"

[1] المكتب الدولي للعمل: **(تغيير عالم العمل: القضايا الرّئيسية)**، مرجع سابق، البند **الثالث**.

[2] المرجع نفسه، ص.**11**.

دِفَاعاً عن القِيَم وتشجيعاً للتغيير–العدالة الاجتماعية في اقتصاد عالمي: الأفاق أمام منظمة العمل الدولية"[1]. حيث أكّدَ من خلاله المدير العام للمكتب الدولي للعمل **أنَّ القِيَم الّتي قامت المنظمة الدولية من أجلِها– الإسهامُ في إقرار السّلام العالمي الدّائم عن طريق تعزيز العدالة الاجتماعية– لا تَزَالُ مُلائمةً للواقِعِ الجديد.** واعتَبَرَ **أنَّ الدّعوات الّتي كانت قدْ تصاعدتْ بشأن ما عُرِفَ بالشّرط الاجتماعي أو البند الاجتماعي مُطالِبَةً بإدراجِهِ في اتفاقيات تحرير التجارة العالمية، لَيْسَتْ سِوى سياسات لِتَجَنُّبِ حالات الإغراق الاجتماعي الّتي تتمثَّل في خفضِ كُلفة استخدام العمّال في الدول النّامية**[2].

وكان المدير العام يَرُدُ على الدّعوات المُتصاعِدة بِإدراجِ "**الشرط الاجتماعي**" في اتفاقيات تحرير التجارة الدوليّة، بالدّعوةِ إلى أنْ **يُصاحِبَ الانفتاح الاقتصادي وعولمة الأسواق التّجارية تحسينُ ظُروفِ العمّال وحماية الفئات المُسْتَضْعَفَة**[3].

وفي إطارِ مُعالجة مسألة **الشرط الاجتماعي،** طَرَحَ المدير العام جُملةً مِنَ الأفكارِ بشأن الآثار المُترتِبة على إدراج الحقوق العمّالية الدُّنيا في اتفاقات تحرر التجارة العالمية، وجَعلِ تنظيمِ العمالة والاستخدام مِنْ اختصاص المنظمة العالمية للتجارة[4]. وشكَّلَتْ الأُطروحاتُ والأفكار الّتي عُرِضَتْ ضِمن التقرير التّالي، في مُجْمَلِها، الأساس الّذي أقرَّهُ المؤتمر الدولي للعمل في دورتِهِ الّلاحِقَة باعتِمادِهِ **لإعلانِ المبادئ والحُقُوق الأساسيّة في العمل (1998)**[5].

ورَكَّزَ التقرير محلّ الدِّراسة على القضايا الرئيسيّة الآتي ذِكرُها:

أ. مَعَالِمِ النِّظام الاقتصادي الجديد؛

ب. اتِّساع الفجوة الرّقمية بين الشمال والجنوب وازدياد ظاهِرَتَيْ التمييز والّلامساواة بين العمّال.

ويُؤَكِّدُ التقرير ذاتُهُ، على أنَّ القِيَمَ الّتي أُسِّسَتِ لأجلِها المنظمة الدولية للعمل عام **1919**، والمُتمثِّلة في العملِ على إرساءِ أُسُسِ السّلام العالمي من خلال تعزيز العدالة الاجتماعية، لا زالتْ قائمةً ومُتلائمةً مع المُتغيّرات السّياسية، الاقتصادية والاجتماعية الّتي شَهِدَها العالم في مَطْلَعِ التسعينيات. وأنَّهُ يرفُضُ فِكرة اعتِمادِ العقوبات الاقتصادية أو السّياسية كوسيلة لإجبارِ الدول الأعضاء في المنظمة على الالتزام بالاتفاقيات المُصادقْ عليها ويعتبِرُ بذلك، أنّ نظامَ الإشرافِ والرقابة المُعْتَمَد على مُستوى المنظمة، والّذي يَعْتَمِدُ، أساساً، **الحوار والاتصال المباشر**، يتواءمُ في مُجملِهِ مع المهام الرئيسيّة للمنظمة. ويُؤَكِّدُ بذلك، المدير العام للمكتب الدولي

---

[1] المكتب الدولي للعمل: (**دِفَاعاً عن القِيَم وتشجيعاً للتغيير–العدالة الاجتماعية في اقتصاد عالمي: الأفاق أمام منظمة العمل الدولية**)، تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **81**، جنيف، **1994**.

[2] المرجع نفسه ، ص ص.**29** و **40**.

[3] يوسف إلياس، **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل(رُؤى تحليليّة بِمنظُورٍ مُستقبلي)**، مرجع سابق، ص ص.**63-95**.

[4] المكتب الدولي للعمل: (**دِفَاعاً عن القِيَم وتشجيعاً للتغيير–العدالة الاجتماعية في اقتصاد عالمي: الأفاق أمام منظمة العمل الدولية**)، مرجع سابق، ص ص.**43-47**.

[5] أحمد حسن البرعي، (**اتفاقية الجات ومستويات العمل الدولية: نظرة إلى مستقبل منظمة العمل الدولية**)، مجلة الأمن والقانون، كلية شرطة دبي، المجلد **الثالث**، العدد **الأول**، جانفي **1995**، ص ص.**222-235**. وأيضاً:

*C.La Hovary,Op.cit.,pp.**08-21** et **29-49**./P.Alston,**(Facing up to the complexities of the Ilo's core labour standars agenda)**,E.J.I.L.,Vol.**16**,n°**03**,**2005**,pp.**467-480**.*

للعمل أنَّ اعتِمادَ مَنْهَجِ العِقاب سَوْفَ تكونُ لَهُ آثارٌ مُثَبِّطَة على التصديقاتِ، إنْ لَمْ يكُنْ على عُضوِية المنظمة بحدِّ ذاتها[1].

اتِّساقاً مع ذلك، أشارَ التقرير إلى جُملةٍ مِن الحقائقِ والظواهر الّتي تنامَتْ في سوق العمل، ويتعلّق الأمر بما يلي:

1. **انتشارُ البطالة والفقر كظاهِرَتَيْنِ مُتلازمتَيْنِ**، ويعني ذلك عَدَمُ توافُرِ البيئة الاقتصادية والاجتماعية المُناسِبة لتنفيذِ برنامجٍ عالمي أو وطني لِتحفيزِ العمالة المُنتِجة وتوفيرِ الحماية الاجتماعية للأشخاصِ العامِلين، وغيرِهِم مِنَ الأشخاص العاطِلين عن العمل؛ فالدول الفقيرة– وتلك السّائرة في طريقِ النُّمُو– تكونُ غيرُ قادِرةٍ على تحمُّلِ التكاليف المالية الّتي يَسْتَلْزِمُها تنفيذُ برامِجَ وسياساتِ تَشْجِيعَ العَمَالةِ ومُكافَحَةِ البطالة والتَّأمينِ عليه.وبالمِثْلِ، لَنْ تتوافَرَ لدى أرباب العمل القُدرة على تغطِيَةِ تكاليفِ الحماية الاجتماعية بِمُستوى مقبُول، الأمرُ الّذي سَوْفَ ينتُجُ عَنْهُ انحِسارٌ للحماية الاجتماعية ودخول العمّال في علاقات عملٍ غيرُ محْمِيّة أو غيرُ مُنظّمة[2].
2. **نُمُو وتطَوُّر أشكال جديدة للاستِخدام وعلاقات العمل**؛ حيث يشيرُ التقرير إلى أنَّ التقدُّم التكنولوجي كان لهُ التأثيرُ الواسِعُ في مُختلف مجالات النشاط المُختلفة– الصّناعية، الزّراعية والخدماتية– مِمّا أثَّرَ إيجاباً على زيادة الإنتاج وخَفْضِ مُتَوَسِّط ساعات العمل الفعليّة، ومَكَّنَ مِنْ مُراعاةِ اعتبار مُرُونة أوقات العمل بِما يتوافَقُ مع الاحتياجات الخاصّة للعديدِ مِنَ الفئات العاملة، كالتوفيق بين الدِّراسةِ والعمل، وكذا، التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية... لَكِنْ، وبالمُقابل، أفْرَزَ التقدُّم التكنولوجي عن العديد من أنماطِ العمل المُؤقّت[3]، العمل العَرَضي[4]، والعمل الموسمي، العمل في الاستخدام الذّاتي...وغيرها.

---

[1] المكتب الدولي للعمل: **(دِفَاعاً عن القِيَم وتشجيعاً للتغيير–العدالة الاجتماعية في اقتصاد عالمي: الأفاق أمام منظمة العمل الدولية)**، مرجع سابق، ، ص ص.**24-25**.

[2] المرجع نفسه ، ص.**01**.

[3] ترى الباحثة وجوب التمييز بين **العامِلُ بَعْضَ الوَقْتِ** هو : "**مُستَخدَمٌ تقِلُّ ساعاتُ عملِهِ العادِيّة عنْ ساعاتِ العملِ العاديّة للعامِلين طيلة الوَقْت والمُماثِلِين لَهُ مِنْ حيث علاقة الاستِخدام أو نَوْع العمل في فرعِ النّشاطِ نفسِهِ**". و**العامِلُ المُؤقَّتْ** هو :"**مُسْتخدَمٌ طيلة الوقتِ لِفَتْرَةٍ محدُودة في إطارِ عقودِ عملٍ مُحدَّد المُدّة**" (المكتب الدولي للعمل: **(ألفباء حقوق المرأة العاملة والمُساواة بين الجنسين)**، مرجع سابق، ص ص.**115-117**).

وتُلاحظ البالحثة أنّه وَرَدَتْ الإشارة إلى **العامل المؤقّت** ضِمن أحكامِ التوصية الدولية للعمل رقم: **165** بشأن **تكافُؤ الفُرص والمُساواة في المُعاملة للعمّال مِنَ الجنسيْنِ(العمّال ذوو المسؤوليات العائليّة)**، الصّادرة عن المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ **السّابعة والستّين (67)** للعام **1981** ؛ كما وَرَدَت الإشارة مرّةً أُخرى **للعامِلين بَعْضَ الوقت** ضِمنَ أحكامِ التوصية رقم: **182** بشأن **العمل بَعْض الوقْت** في فقراتِها من **18** وإلى **20**.

[4] **العمل العَرَضي** كِنايةٌ عن عملٍ لِمُدّةٍ غيرُ مُحدَّدةٍ يُؤدِّيهِ بَعْضُ العمّال فقطْ متى يَسْتَدْعِيهم رب العمل. ويُمكِنُ أنْ يكُون العملُ طِيلَةَ الوَقْتِ أو بَعْضَ الوَقْتِ لِفتراتٍ مُتفاوِتةٍ. (المكتب الدولي للعمل: **(ألفباء حقوق المرأة العاملة والمُساواة بين الجنسين)**، مرجع سابق، ص ص.**139-140**).

وقدْ وَرَدَتْ الإشارة لهذا النوْع من التعاقُد في العديدِ مِنَ الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، ونذكُرُ مِنها على سبيلِ الاستدلال:

أ. نصُّ المادة **01/ف.03** من الاتفاقية رقم: **158** للعام **1982** بشأن **إنهاء الاستخدام بإرادة رب العمل**، على أنَّهُ **يُحْظَرُ اللّجوءُ إلى عُقُودٍ ذاتَ أجلٍ مُحدَّدٍ يكُونُ الغَرَضُ** مِنْها تفادي واجِبِ رب العمل في مَنْحِ بَعْضِ الحُقُوقِ للعمّال؛

ب. وتوصِي الفقرة **02.(أ)** من التوصية رقم: **131** للعام **1967** بشأن **إعانـاتِ العَجْـزِ والشّـيخُوخة والوَرَثَـة**، بالتّمديدِ التدريجي لإعاناتِ العَجْزِ والشّيخُوخةِ إلى **الأشخاصِ الّذين يكونُ استِخدامُهُم عارِضاً**؛

ج. وبِمَوْجِب **اتفاقية تفتيش العمل في الزّراعة** رقم: **129** للعام **1969**، يَرِدُ **عُمّالُ الزّراعةِ العرضِيُّونَ** أو **الموسِميّون** ضِمن مفهومِ "**المُسْتَخْدَم**"، مِمّا يَمْنَحُهُم الحقّ نفسهُ في الاستفادة من تفتيشِ العمل؛

3. استبْعادُ شريحةٍ كبيرةٍ مِنَ العاملين من دائرة الحماية الاجتماعية نتيجةً لِسَعْيِ أرباب العمل والمُصنِّعين وراء تخفيضِ تكلُفة الإنتاج واستغلال الموارد البشريّة وِفْقاً لأساليبَ مُسْتَحْدَثَة، الأمْر الّذي أدى حتماً إلى تطوُّر أنماط تقليديّة للاستخدام، كالعمل في المنازِلْ[1]، واستِحداث أنماط استخدامٍ مُعاصْرة، مِثْلَ العمل عن بُعد[2]، والعمل من الباطن، والعمل المُستَتِر[3].

4. ولمْ يغْفَلْ المدير العام للمكتب الدولي للعمل إلى الآثارِ السِلبيّة الّتي خَلَّفَتْها البطالة؛ حيث انْجَرَ عنها تزايُدٌ كَمِّي وكَيْفي لِعمّال القطاع غير المُنظّم أو غير الرّسمي، وذلك إمّا بالعمل للحساب الخاص، أو العمل بأجرٍ لحِسابِ الغَيْر في مُنشآتٍ صغيرةٍ .

ويُلخِّص الأستاذ "**يوسف إلياس**" ما جاء به التقرير أعلاه، بالقوْل كالتالي:"...**وكما يُفهَمُ من عنوان هذا التقرير، فإنّ المدير العام دافَعَ فيهِ عن قِيَمْ منظمة العمل الدولية الّتي تضمّنها دستُورُها وإعلان فيلادلفيا المُلحَق بهِ، ورأى أنَّها ما تزالُ صالِحةً لِزمنِنا هذا، مع الحاجَة إلى تكييفِ وسائل تحقيقِها مع المُتغيّرات الّتي يشهدُها العالم، ولهذا دعا إلى تشجيعِ التغيير في هذا الشّأن، والبحث عن دَوْرٍ لمنظمة العمل الدولية في عالمٍ مختلفٍ عن العالم الّذي وُلِدَتْ فيه سنة 1919، وقدْ اختُزِلَ هذا الدَوْر في عبارةٍ واحدةٍ تضمّنها العُنوانُ نفسُهُ، تُحدِّدُهُ على أنّه تحقيق (العدالة الاجتماعيّة في اقتصادٍ عالميٍّ)**..." [4].

ثالثاً: تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل بعنوان:" النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في زمن العولمة"(1997)

قدّم المدير العام للمكتب الدولي للعمل، في العام **1997**، تقريره المُفصّل بعنوان:" **النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في زمن العولمة**"[5]، والّذي عالج بصورة مباشرةٍ الأبعاد الاجتماعية لتحريرِ التجارة العالمية، وما

د. وتُشيرُ الاتفاقية رقم: **169** للعام **1989** بشأنِ **حقوق الشُعُوب الأصليّة والقبليّة** إلى **العمّالِ العرضيّين** في المادة **20/ف.03** منها، على الشّكلِ التّالي:"**تتضمَّنُ التّدابيرُ المُتَّخَذَةُ تدابيرَ لِضَمانِ: (أ) تَمَتُّع العمّال الّذين ينتمُون إلى الشُّعُوبِ المعنيّة، بما فيهم العمّال الموسميُّون والعرضِيُّن...بالحماية الّتي تُتيحُها القوانينُ والمُمارساتُ الوطنيّة لِغَيْرِهِم مِن العمّالِ من هذه الفئات في نفسِ القِطاعاتِ...**".

[1] عرّفتْ الاتفاقية رقم:**189** بشأن **عمال المنازل**، والّتي اعتمدها المؤتمر العام للعمل بتاريخ **16** جوان **2011**، **العمل في المنازل**، ضِمْنَ نَصِ المادة **الأولى**/الفقرة **01** مِنْهَا، وجاءَتْ الصّياغة **عامة ومُبْهَمَة** نوعاً ما؛ حيث نصّت بنود الاتفاقية على أنّه:" **يَعْني تعبيرُ العمل المنزلي، العمل المُؤدّى في أُسرةٍ أو أُسَرٍ أو من أجلِ أُسرةٍ أو أُسَر**". وبنفْسِ الصّياغة، و في ذاتِ المعنى، صاغَتْ المادة **الأولى** ،أعلاه، في فقرتِهَا **الثانية**، شِبْهَ تعريف **للعامِلِ المنزلي**، وذلك بالنصّ:" **يعني تعبيرُ العمل المنزلي أيّ شخصٍ مُستخدَمٍ في العمل المنزلي في إطارِ علاقة استخدام** ".

[2] يُقْصَدُ بتعبيرِ **العمل الإلكتروني عن بُعْد**: " **العمل مِنْ مسافاتٍ بعيدةٍ بواسِطة تكنولوجيا المعلومات والاتصال**". ويُمكِنُ للعاملين في هذا المجال أو يكُونوا عمّالاً من المنزلِ أو أنْ يعملوا ضِمن مجموعاتٍ في الموقِع النّائي نفسِهِ مِثْلَ مركزِ الاتّصالِ. راجع: المكتب الدولي للعمل: **(ألفباء حقوق المرأة العاملة والمُساواة بين الجنسين)**، مرجع سابق، ص. **145**.

[3] يُمكِنُ تعريفُ **العمل المُسْتَتَر** على أنَّهُ شُغْلٌ مُربِحٌ غيْرُ عَرَضي، أساسي أو ثانوي، يُنْجَزُ في ظلّ انتهاكِ القانون، وهو يتميّزُ بشكلٍ خاصٍّ بعدمِ امتِثالِ رب العمل لمعاييرِ العملِ وأحكامِ الضّمان الاجتماعي. راجع: المرجع نفسه، ص ص.**143-144**.

[4] يوسف إلياس، **أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخّل الدولة ومذهب اقتصاد السّوق**، مرجع سابق، ص.**10**.

[5] المكتب الدولي للعمل: **النّشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في زمن العولمة**، تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **85**، جنيف، **1997**.

أُثيرَ مِنْ نِقاشاتٍ حادّةٍ حوْلَ مدى مُلاءمة إيجاد صِلةٍ بيْن تحرير التجارة العالمية وحماية الحقوق العمّالية أو ما أُطلِقَ عليه لاحقاً، **بالشّرط الاجتماعي** أو **البند الاجتماعي**[1].

ووَرَدَ على لِسان المدير العام للمكتب الدولي للعمل، القوْلُ بهذا الخُصُوص، كالتّالي:"**أنْ تكون بعْض الحُقُوق الأساسيّة الّتي لا يُمكِنُ أنْ يضمَنَ العمّالُ دُونَها حُصُولَهُم على حِصّتِهِم العادِلة مِنْ ثِمارِ التقدُّمِ الاقتصادي الناشئ عن تحرير التجارة، مضمونه مِنْ قِبَلْ مجموع الشُّركاء في النِّظام التجاري مُتعدِّد الأطراف، ولَمْ تَعُد قائمةُ هذه الحُقُوق تلْقى مُنازعةً على ما يبدُو، وهي: الحريّة النقابية والمُفاوضة الجماعيّة، حظر العمل الجبري بما في ذلك عمل الأطفال، وعدم التمييز، ولا سِيما في شكلِ 'الأجر المُتساوي عن العمل المُتساوي" الّذي يدعُو إليه الدستور**"[2].

وأكّد التقرير ذاتُهُ، على أنَّ مُتابعةَ احترام الدول الأعضاء بالمنظمة الدولية للعمل لهذه الحقُوق، إنَّما هو اختصاصٌ أصيلٌ يدخُلُ ضِمن وِلَايَة المنظمة وَحْدَها، وأنَّهُ لَيْسَ للمنظمة العالمية للتجارة أيّ دَخْلٍ في هذا الشّأن[3]. ومن ثم، مثَّلَ التقرير أعلاه، الخُطُوات التمهيديّة لِصُدور إعلان الحقوق والمبادئ الأساسيّة في العمل للعام **1998**[4].

الفرع الثاني:

الأحكام الثانويّة المتعلِّقة بالعمالة ومكافحة البطالة والتأمين عليه

بالإضافة إلى التقارير الوارِدَة في الفقرة السّابقة من الدّراسة، عَرَضَتْ المنظمة الدولية للعمل لِموضوع **العمالة والبطالة** في العديد من المحطّات البعضُ منها تناولَ تفصيلاً موضوع العمالة والبطالة، والبعضُ الآخر عالَجَ المسألة بصورةٍ عَرَضِيّة بمناسبة تناوُل إشكالية ما أو حقوق فئةٍ ما في سوق العمل. وتَعْرِضْ الباحثة البعض من هذه التقارير على النّحو التّالي:

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **الشرط الاجتماعي** (**Social clause**) أو (**La clause sociale**)، راجع:

*C.Granger&J.M.Siroen,(**La clause sociale dans les traités commerciaux**),Eurisco,Université Paris-Dauphine.In :I. Daugareilh,**Travail, Droits fondamentaux et Mondialisation**, éditions Bruylant,Bruxelles,**2003**./K.Addo,(**The Correlation between Labour Standards and International Trade :which way forward ?**),J.W.T.,vol.**36**,n°**02**,**2002**,pp.**285-303** ./E.Robert, (Enjeux et Ambigüités du concept de clause sociale ou les rapports entre les normes de travail et le commerce international),R.B.D.I.,vol.**01**, éditions Bruylant,Bruxelles,**1996**.pp.**145-149**.*

[2] المكتب الدولي للعمل: (**النّشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في زمن العولمة**)، مرجع سابق، ص.**09**.

[3] المرجع نفسه، ص.**19**.

[4] بَدَأَتْ فكرة الرّبطِ بين **مبدأ حرية التجارة** و**القواعد الدولية للعمل** في المرحلة الأخيرة مِنْ مراحلِ التحضيرِ **لاتفاقية الجات**؛ حيث أصرّت الولايات المُتّحدة الأمريكيّة، بمُسانَدَة بعض الدول المتقدِّمة صِناعياً، على ضَرُورة تَضْمِين اتفاقية إنشاء منظمة التجارة العالمية شرطاً بمقتضاه يحقُّ لمنظمة التجارة العالمية، أنْ تَبحَثَ العلاقة بين احترام الحقوق الّتي تُقَرِّرُها الاتفاقية واحترام الدول الأعضاء للقواعد الدولية للعمل. وكاد الخِلاف بيْنَ الفريقَيْن أنْ يحُولَ دُونَ التّوقيعِ على الاتفاقية في التّاريخ المُحَدَّدِ (**أبريل 1994**).

وأُعِيدَ طَرْحُ الموضوع في صورةِ إعلانٍ خلال الدورة رقم:(**85**) للمؤتمر الدولي للعمل (**جنيف/جوان 1997**)، وأُدْرِجَتْ المسألة على جَدْوَلِ أعمالِ مجلس إدارة المنظمة، وتَوَالَتْ المُشَاوراتُ الثُّلاثيّة، وكان آخِرُهَا الاجتماع غير الرّسمي المُنعقِد في **أبريل 1998**؛ حيث تمّ تحديد معالم وإطار الإعلان وآليّة مُتابعة تطبيقِهِ والإشرافِ عليه.

للمزيد من التفاصيل، راجع:أحمد حسن البرعي، (**اتفاقية الجات ومستويات العمل الدولية: نظرة إلى مستقبل منظمة العمل الدولية**)، مجلة الأمن والقانون، كلية شرطة دبي، المجلد **الثالث**، العدد **الأول**، جانفي **1995**، ص ص.**222-235**. وأيضاً:

*C.La Hovary,Op.cit.,pp.**08-21** et **29-49**./P.Alston, Op.ci., pp.**467-480**.*

أولاً: قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن المساواة بين الجنسين في صَميم العمل الّلائق (2009)

اعتمدَهُ المؤتمر الدولي للعمل بعد مُناقشة عامة تسْتَنِدِ إلى التقرير **السادس** لمجلس إدارة المكتب الدولي للعمل، وعنوانه:"**المساواة بين الجنسين في صميم العمل الّلائق**". وقد أشارَت ديباجة التقرير إلى أنَّ **القضاء على التمييز على أساس الجنس في العمل وتشجيع المساواة بين الجنسين** كان دوماً هدفاً مشتركاً بين مختلف الوثائق الدستورية، الاتفاقية والتقريريّة الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل.

ونَوّه المؤتمرون إلى أنّ الفقر يتزايد تأنيثاً، كما تستمرُّ ثَغرةُ الأجور بين الجنسين، وهناك افتقار للعمل في جميع أشكالهِ. ويستمرُّ حدوث التمييز المتصّل بالحمل والأمومة، كما يستمرُّ الفصل الأفقي والعمودي في سوق العمل. وأشار التقرير، أنَّه، وتَحسباً لمواجهة الأزمات الاقتصادية النّاجمة عنِ العولمة، ينبَغِي للسّياسات الاقتصادية وخُطَطْ الانتعاش أن تَشمُل تدريب النساء في مجالات العمل غير التقليدية، بما في ذلك وصفهنَّ من صاحبات المشاريع، وينبَغِي إعادة تدريبهنَّ والرّجال على وظائف تختَرِق الفصل المهنيِّ، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وسياسات سوق العمل النَّشِطة، بما في ذلك على سبيل المثال، **الإجراءات الإيجابية لصالح المرأة.**

وبخصُوص سياسات العَمَالة، وَرَد ضِمن التقرير، التنديد بما يلي:" **لا بدَّ من نُموٍّ مُطَّردٍ ومُنتِجٍ وغنيٍّ بالوظائف لاستحداث فُرص العمل الّلائق لصالح النساء والرّجال، وهو السّبيل الّذي يمكِن للمجتمعات من خِلَاله تَحقيق أهدافِها من التّنمية الاقتصادية وتوفير مستويات معيشة جيّدة وتَحقيق التقدُّم الاجتماعي.**

وسياسات العمالة المُراعيّة لنوْع الجنس هي وسائل أساسيّة للحدِّ من الفقر ولتحقيق النُّمو العادل والشّامل. وتُبيِّن الشّواهد أنَّ تدابير المساواة يُمكِن أن تؤديَّ إلى مَكاسب في الإنتاجية وتُحفِّز النُّمو الاقتصادي وتضْمَن قُدرة أسواق العمل على أنْ تعملَ على نحوٍ أكثر فعاليَّة وأنْ توَفِّر العمل الّلائق. وينْبَغي بالتّالي، أن يكون التصدِّي للمساواة بين الجنسين عنصراً مَركزياً في جميع جوانب استحداث العمالة، بما في ذلك الأُطُر الاقتصادية الكليَّة الدَّاعمة وسياسات سوق العمل النَشطَة وتطوير المَهارات والقابليّة للاستخدام وتنميَة المنشآت وسياسات تنميَة الهياكل الأساسيّة كثيفَةَ العمالة"[1].

فضلاً عمّا سبق، لم يغفلْ المؤتمرون إلى تضمين القرار جملةً من التدابير الدّاعمة للمساواة بين الجنسين، ويتعلَّق بما يلي: **1**- وضْعِ برامج لتوفيرِ فُرص للتعلُّم المُتواصل وفُرص للتَّلمذة الصِّناعية وسياسات التدريب المهنيّ؛ **2**- تعزيز المُنشآت الصّغيرة والمتوسّطة وروح تنظيم المشاريع لدى المرأة؛ **3**- تعزيز سُبُل حصول النساء، لا سيما النساء الريفيات، على الموارد الإنتاجية والتحكُّم فيها.

على ضوء ما ورد أعلاه، رُسمت خطُوط دورة إستراتيجية للنّشاط المُستقبلي للمنظمة الدولية للعمل من أجل الدّعوة إلى خلق العمالة الّتي تُراعي نوْع الجنس كجزء من السّياسات الوطنيّة والأُطُر الإنمائيّة الوطنيّة من قبِيل وَرَقات استراتيجيات الحدِّ من الفقر، والتركيز على مجموعات النساء المحرُومة والمُستضعفة من خلال سياسات سوق العمل الموجَّهة نحوَ الفقر، والّتي تأخُذُ في الاعتبار الحاجة لإزالة الحواجز الاقتصادية المُحدّدة الّتي تُواجهها بعض النساء، من قبِيل النساء المُعوَّقات أو تِلك الّلواتي يَنتمِين إلى الأقليَّات الإثنية أو المُهاجرات.

[1] **المؤتمر الدولي للعمل: (قرار بشأن المساواة بين الجنسين في صَميم العمل الّلائق)**، مرجع سابق، ص.**11**/ ف. **14**.

وكذا، تعزيز العمالة الريفيّة للنساء والرّجال، بما في ذلك تنمية التعاونيات ورُوح تنظيم المشاريع وتحسين البُنى التَحتيَّة.

وتعدّد الباحثة ثلاث مزايا للأحكام الواردة ضمن القرار أعلاه، وهي:

أ. تكمن الميزة الأولى في القوّة الإلزاميّة الّتي يتمتّع بها القرار، مومن ثمّ، الأحكام الواردة به؛

ب. وتتمثّل الميزة الثانيّة في أنّ القرار جاء شاملا لجملة من التّدابير العمليّة الكفيلة بتحقيءق المساواة بين الجنسين في مجال التوظيف والعمالة،

ج. كما انفرد القرالر ذاته، بميزة ثالثة تكمن في تركيز أحكامه،بوجه خاصّ، على العاملات الرّيفيات كونهنّ أقلّ حظّاً وأكثر استغلالاً عن غيرهن من العاملات.

ثانياً: تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل بعنوان:"مأزق القطاع غير النِّظامي" (1991)

أَشَارَ المدير العام من خلال تقريرِهِ المُقدَّم إلى المؤتمر الدولي للعمل في دورتِهِ **الثامنة والسّبعين** بشأن عمّال القطاع غير النِّظامي[1]، إلى التوَسُّع والمُتسارِعْ لهذا القطاع على المُستوَيَيْنِ **الشّخصي** و**المادي**، مُشيراً بذلك إلى التزايُد الهائل لعدَدِ العمّال المُنطوين في ظلِّ القطاع غير المُنظّم، وكذا، مجالات النشاط الّتي يُغطِّيها هذا القطاع[2].

ووَرَدَ تعريفُ القطاع غير النّظامي[3]، ضِمن التقرير على أنَّهُ يُقصَدُ بِهِ:" **الوَحَدَاتُ الصّغيرةُ جِدّاً الّتي تُنْتِجُ وتُوَزِعُ السِّلَعَ والخَدَمَاتَ، وتتألَّفُ أَسَاساً مِنْ مُنْتِجِينَ صِغَار مُسْتَقِلِّينَ يَعْمَلُونَ لِحِسَابِهِم الخاص في المناطِقْ الحَضَرِيّة في البلدان النّامية، وبعضُهُمْ يَسْتَخْدِمُونَ كذلك عَمَلَ الأُسْرَةِ، أو عَدَداً قليلاً مِنَ العمّال بِأَجْرٍ، أو التّلاميذ الصّناعيين**"[4].

وبناءاً على التعريفِ الوارِدِ أعلاه، يُعتَبَرُ عامِلاً في الاقتصاد غير النظامي **كلُّ شخصٍ يشْغَلُ مَنْصِبَ عملٍ دائمٍ أو مؤقتٍ في إطارِ مُنشأةٍ محدودة العدَد تشمُلُ عُمالاً لحِسابِهِم الخاص، أو أفراد الأُسرةِ الواحدة، أو عدداً محدوداً مِن العمال الأُجراء، أو عددً مِن التلامِذة والمُتدرّبين المِهنيّين.**

والجديرُ بالتنويهِ لَهُ في هذا الخُصُوص، هُو أنَّ هذا التعريف قدْ قَصَّرَ وُجُود القطاع غير النِّظامي في الدول النّامية دون غيرِها، وهذا يَعْني بحَسَبْ التعريف أنَّ هذا النّوْع من الأعمال لا يُوجد مُطلَقاً في الدول المُتقدِّمة. لِنتساءل؟ بذلك عن مدى صِحّة الحُكم الوارِد ضِمن التقرير أعلاه؟

---

[1] المكتب الدولي للعمل: (**مأزق القطاع غير النظامي**)، تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **78**، جنيف، **1991**.

[2] المرجع نفسه، ف. **05**.

[3] راجع:

J.Charmes, **(Les origines du concept de secteur informel et la récente définition de l'emploi informel)**, *étude publiée, site internet revu le* ***: 15/09/2013:***

www.researchgate.net/...**informel**...**informel**/.../02e7e53bd6321d442600

[4] المكتب الدولي للعمل: (**مأزق القطاع غير النظامي**)، مرجع سابق، ص. **04**.

مِنْ أُولى التعاريف الّتي وَصَفَتْ **القطاع غَيْرُ النِّظامي** هو التعريف المُقدَّم عام **1976**، والّذي وَرَدَ فيهِ، كالتّالي: "**هو ذلك القطاع الّذي يشمُلُ مؤسّساتٍ صغيرة لا يتَعَدَّى عددُ الأجراء المُستخدَمين بها عشرة (10) أشخاص، وغيْرُ خاضِعةٍ لأيّ تنظيمٍ إداريٍ أو قانونيٍ، وتَسْتَخْدِمُ اليدَ العامِلة الأُسَريّة، بتوقيتِ عملٍ مَرِنٍ، وباللّجوءِ إلى مصادِرَ غير قانونية للقرض، وتُنْتِجُ مواد قابلة للاستِهلاك بالمُوازاةِ مع المواد القابلة للتصنيع. ولا يتمتَّعُ العمّال المُسْتَخْدَمين بها، إلاّ نادِراً، مِنْ فُرَصِ التعليمِ المدرسي، ويسْتَعْمِلون طاقةً كهربائيةً قليلةً، ويُمارِسون نشاطاتٍ بالدّوامِ المُؤقّت**"[1].

ويُعَرِّفُ البعْضُ العَمَلَ في القطاعِ غَيْرِ المُنَظَّمْ بأنَّهُ:" **مجموعةٌ مِنَ الأنشِطَةِ الاقتصادِيَةِ الّتي لا تَخْضَعُ لِرَقَابَةِ الحكومة وتَعْمَلُ خارِجَ الإطارِ الضّريبي والتّأميني للدولة، كما أنّها لا تَدْخُلُ في حِسَابَاتِ النّاتِجِ القَوْمِي الإجْمَالِي على خِلَافِ أَنْشِطَةِ القِطَاعِ الرّسْمِي المُسَجَّل**"[2].

ويَصِفُون العَمَلُ في القِطَاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ بِعِدَّةِ صِفَاتٍ، أهمُّها[3]:

أ. عَدَمُ تَسْجِيلِ المُنْشَأَةِ في السِجِلّاتِ الرّسمية للدولة بمُختلفِ أنواعِهَا (سِجِلْ تِجَارِي، سِجِلْ صِنَاعي، تَرْخِيصُ عملٍ...)؛

ب. صِغَرُ حَجْمِ التشغيلِ فيها قِيَاساً بِعَدَدِ العامِلِين بِأَجْرٍ أو دُونَ أَجْرٍ – بصفةٍ دائِمَة أو مُؤَقَّتة– في القطاعِ المُنَظَّمِ؛

ج. مَحْدُودِيَةُ رَأْسِ المَالِ المُسْتَثْمَرِ في الإنتاجِ؛

د. طبيعةُ العملِ الفردِيَة؛

ه. اعتمادُ النِّسْبَةَ الأَكْبَر مونْ مُنْشَآتِ القِطَاعِ غَيْرِ الرّسمي على التشغيلِ اليَدَوِيّ مَعَ عَدَمِ الاحتياجِ إلى مُعِدَّاتٍ أو أدواتٍ مُعَقَّدَة أو مُكْلِفَة.

كما يُعرِّفُهُ البَعْضُ الآخر بأنَّهُ يُمثِّلُ:" **مَجْمُوعُ النّشَاطاتِ المُنْتِجة للمُمتلكات والمصالِحِ والّتي تُفلِتُ مِنْ رقابَةِ وتنظيمِ الدولة**"[4].

---

[1] وَرَدَ النصُّ الأصليّ، كالتّالي:

« C'est un secteur composé d'entreprises employant moins de dix personnes, échappant à toute réglementation administrative et juridique, employant une main-d'œuvre familiale, appliquant des horaires souples, recourant à des sources informelles de crédit et fabricant des produits finalisés (par opposition à des produits intermédiaires). Les travailleurs de ces entreprises ont rarement accès à l'enseignement scolaire, utilisent peu d'énergie électrique et mènent des activités semi-permanentes ».*in :*

*SETHURAMAN, cité par :S. Soulèyve Kanté,(**Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone, Vers la Promotion d'un travail décent**), B.I.T., Genève,**2002**,p.**08**.*

[2] فاتح عبّاس القرشي، (**دَوْرْ أصحاب الأعمال في تعزيز الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المُنظّم**)، ورشةُ عمل قُطرية حول: **الحماية الاجتماعية في القطاع غير المنظّم**، مكتب العمل العربي، الخرطوم، الفترة من **18** وإلى **19** سبتمبر **2013**، موقع الانترنيت النمطّلع عليه بتاريخ: **2013/12/25**:

http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Hemaya/WorkShop/Khartom_18_19_09_13/Info_Paper.pdf

[3] المرجع نفسه.

[4] وَرَدَ النصُّ الأصليّ، كالتّالي:

« L'économie informelle désigne l'ensemble des activités productrices de biens et services qui échappent au regard ou à la régulation de l'État ».*in :*

*C.D. Echaudemaison : Dictionnaire d'Économie et des Sciences sociales, éditions Nathan, Paris, **1993**, p. **143**.*

واستِناداً لذلك، تتفّق جميع التعاريف المُقدّمة بشأن "**القطاع غير النِّظامي**" أو "**العمل غير المُنظَم**" على خصائص مُعيّنة تُميِّز هذا النّوْعِ مِنَ النّشاط، إلاّ أنَّهُ لَيْسَ هُناك أيٌّ مِنْ التعاريف السّابقة الّذي يَقْضي بانْحِسارِ دائرةِ العمل غير النِّظامي في الدول النّامية دون الدول الصِّناعية.

ويُشيرُ التقريرُ ذاتُهُ، إلى أنَّ العملَ في القطاعِ غير النِّظامي أَضْحى يُمثِّلُ جُزءاً مُهمّاً من سوقِ العمل في العديد من الدول، ولا سِيَما الدول النّامية مِنها. وهُوَ ينمُو ويتشعَّبُ وِفقاً للتطوُّراتِ الّتي تعرِفُها التجارةُ الدوليّة والوطنيّة. وبِشَكلٍ عامٍ، إنَّ القطاع غير النِّظامي لا يُحقِّقُ الأمن الوظيفي للعامِلِ؛ إذْ لا يستفيدُ هذا الأخير مِنْ خُطَطِ الحماية الاجتماعية أو مِنَ الأُطُرِ القانونيّة والتنظيميّة[1].

كما أشارَ المدير العام للمكتب الدولي للعمل في التقرير ذاتِهِ، إلى أنَّهُ نتيجةً لتأنيثِ الفَقْرِ والتمييزِ المَبْني على الجنسِ، السنِّ، الإثنيّة والإعاقة، يَنْتَهي الأمرُ بالمجموعاتِ الأكثر تهميشاً إلى العمل في القطاعِ غيرُ النِّظامي حيثُ تَتَجَلَّى انتِهاكاتُ العملِ اللّائقِ بِأبْلَغِ صُورِها[2].

ثالثاً: مبادئ توجيهيّة بشأن تعريف إحصائي للعمالة غير المُنظّمة (2003)

صَدَرَ تقرير **مبادئ توجيهيّة بشأن تعريف إحصائي للعمالة غير المُنظّمة (2003)**[3]، بناءاً على طَلَبِ المؤتمر الدولي للعمل الوارِدْ في الفقرة **37 (ن)** مِنَ القرارِ بشأنِ **العمل اللّائق والاقتصاد غير المُنَظَّمْ**، المُعْتَمَدْ في دورتِـهِ **التسعين (2002)**[4]، والمُتَمَثِّل في وُجُوبِ قِيَامِ المكتب الدولي للعمل بمساعَدَةِ البلدانِ في جَمْعِ الإحْصَاءَاتِ المتعلِّقة بالاقتصاد غَيْرِ المُنَظَّمِ وتحليلِهَا ونَشْرِهَا. وهُوَ يتضمّن المبادئ التوجيهيّة الّتي تُكمِّلُ القرارَ **الُمتَعَلِّقِ بإحْصَاءَاتِ العَمَالَةِ في القطاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ**، الّذي اعْتَمَدَهُ المؤتمر الدولي **الخامس عشر(15)** لِخُبَرَاءِ إحْصَاءَات العمل[5]، ويُشَجِّعُ البلدان على أنْ تُجَرِّبَ الإطار النَّظَرِي الّذي تقوم عليه هذه المبادئ التوجيهيّة[6].

واتِّساقاً مع ذلك، تضمَّنَ التقرير المبادئ التوجيهيّة التّالية:

---

[1] المكتب الدولي للعمل: **(مأزق القطاع غير النظامي)**، مرجع سابق، ص. **06**.

[2] المرجع نفسه، ص.**08**.

[3] المكتب الدولي للعمل: **(مبادئ توجيهيّة بشأن تعريف إحصائي للعمالة غير المنظّمة)**، تقرير المؤتمر الدولي **السّابع عشر (17)** لِخُبراء إحصاءات العمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، الفترة من **23** وإلى **26** نوفمبر **2003**. موقع الانترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2011/11/15**:
http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/guidelines/arabic/defempl.pdf

[4] راجع:
*I.L.O. : (**Report of the Committee on the Informal Economy**), Provisional Record 25,I.L.C.,90th session, Geneva,2002.*

[5] المكتب الدولي للعمل: **(إحْصَاءَاتِ العَمَالَةِ في القطاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ)**، تقرير المؤتمر الدولي **الخامس عشر (15)** لِخُبراء إحصاءات العمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، الفترة من **19** وإلى **28 جانفي 1993**.

[6] ويُعلِّق أحدّ المُختصّين على التعريف الوارِدِ ضِمن تقرير المؤتمر الدولي **الخامس عشر (15)** لِخُبراء إحصاءات العمل **(1993)**، كالتّالي: :

« La Conférence propose une définition statistique – opérationnelle ... Cependant, les termes de la nouvelle définition aident aussi à comprendre pourquoi le secteur informel ne peut être assimilé au sous emploi : il dépasse les situations individuelles et permet la compréhension d'un autre phénomène, différent ».*in :*
*R.Walther,**(La formation en secteur informel : Note de problématique)**,document de travail, Département de la recherche, Agence Française de Développement, Paris, Mars 2006,pp.14-15.*

1. يُشِيرُ مفهوم **القطاع غير المُنَظَّمْ** إلى **وَحَدَاتِ الإنتاج كوَحَدَاتِ مُرَاقَبَة**، بَيْنَمَا يُشِيرُ مفهُومُ **العَمالَةِ غَيْرُ المُنَظَّمَة** إلى **الوظائف كوَحَدَاتِ مُراقَبَة**. وتُعَرَّفُ **العمالة** بالمَعْنَى الوَارِدِ في الفقرة **09** مِنَ القَرَارِ المُتَعَلِّق **بإحْصَاءَاتِ السُّكَانِ النَّشِطِينَ اقْتِصَادياً والعَمَالَةُ والبَطَالَة والبَطَالَة الجُزئيّة**، الّذي اعْتَمَدَهُ المؤتمر الدولي **الثالث عشر(13)** لِخُبَرَاءِ إحْصَاءَاتِ العمل.
2. تُعَرَّفُ **منشآت القطاع غَيْرُ المُنَظَّمِ** و**العَمالَةُ في القطاع غَيْرِ المُنَظَّمِ** وِفْقاً للقَرَارِ المُتَعَلِّق بإحْصَاءَاتِ العَمَالَةِ في القطاع غير المُنَظَّمِ الّذي اعْتَمَدَهُ المؤتمر الدولي **الخامس عشر(15)** لِخُبَرَاءِ إحْصَاءَاتِ العمل[1]. ولأغْرَاضِ الإحْصَاءَاتِ المُتَعَلِّقَة بالعَمَالَة غَيْرِ المُنَظَّمَة، تطبَّق الفقرة **19** مِنَ القرار المُتَعلِّق بإحْصَاءَاتِ العَمَالَةِ في القطاع غَيْرِ المُنَظَّمِ الّذي اعْتَمَدَهُ المؤتمر الدولي **الخامس عشر(15)** لِخُبَراءِ إحْصَاءَاتِ العَمَلِ بُغْيَةَ اسْتِبْعَادِ الأُسَرِ المَعِيشِيّة الّتي تَسْتَخْدِمُ عُمَّالاً منزليِّينَ مِنْ مُنْشَآتٍ تابِعَةٍ للقطاع غَيْرِ المُنَظَّمِ، ومُعَالَجَتِهَا على حِدَى ضِمْنَ فِئَةٍ تُسَمَّى "**الأُسَرْ المَعِيشِيّة**"[2].
3. (أ). تَشْمُلُ العمالة غَيْر المُنَظَّمَة إجمَالِي عَدَدَ الوظائِفِ غَيْرِ المُنَظَّمَة كَمَا تُعَرِّفُهَا الفَقَرَاتُ مِنْ **02** وإلى **05** أَدْنَاهُ، سَوَاءَ في إطارِ مُنشآت القطاع المُنَظَّم أو مُنشآت القطاع غَيْرِ المُنَظَّمِ أو الأُسَرِ المَعِيشيّة، خِلَالَ فَتْرَةٍ مَرْجَعِيّة مُحَدَّدَة.

(ب). تَشْمُلُ العَمَالَةُ غَيْرُ المُنَظَّمَة،أنواعَ الوظائِفِ التّالية:

- العامِلُون لِحِسابِهِم الخاص في مُنْشَآتِهِم الخاصّة التّابِعَة للقطاع غَيْرِ المُنَظَّمِ؛
- أربابُ العملِ العامِلُونَ في مُنْشَآتِهِم الخاصّة التّابِعَة للقطاع غَيْرِ المُنَظَّمِ؛
- العُمّال الأُسَرِيُّون المُسَاهِمُونَ، بِصَرْفِ النَّظَرِ عمّا إذا كانُوا يَعْمَلُونَ في مُنْشَآتِ القطاعِ المُنَظَّمِ أو غَيْرِ المُنَظَّمِ؛
- أعضاءُ تعاوُنِيَاتِ المُنْتِجِينَ غَيْرَ المُنَظَّمِينَ؛
- المُستخدَمُونَ في الوظائِفِ غَيْرِ المُنَظَّمَةِ في مُنْشآتِ القطاعِ المُنَظَّمِ أو مُنْشآتِ القطاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ أو كعمّالٍ منزليِّين يتقاضَوْنَ أَجْراً وتستخدِمُهُم الأُسَرْ المَعِيشِيّة؛
- العامِلُونَ للحِسَابِ الخاصِّ في إنتاجِ سِلَعٍ يَنْحَصِرُ استخدامُهَا النِّهَائِي في استخدامِ أُسَرِهِمْ المَعِيشِيّة لها.

(ج). يُعَرَّفُ العامِلُونَ للحِسَابِ الخاصِّ وأربابُ العمل وأعضاءُ تعاوُنِيَاتِ المُنْتِجِينَ، والعامِلُونَ الأُسَرِيُّونَ المُسَاهِمُونَ والمُسْتَخْدِمُونَ وِفْقاً لآخِرِ صيغَةٍ للتّصْنِيفِ الدولي للمَرْكَزِ في الاستخدامِ.

(د).تُعتبر تعاوُنِيَاتُ المُنْتِجِينَ غَيْرَ مُنَظَّمَةٍ إذا لَمْ تَقُمْ رسمياً ككَيَانَاتٍ قانونية، وكانَتْ تَسْتَوْفِي، أيضاً، سائِرَ معاييرِ مُنْشَآتِ القِطَاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ المُبَيَنَةِ في القرارِ المتعلّق بإحْصَاءاتِ العمالة في القطاع غَيْرِ المُنَظَّمِ، الّذي اعتمَدَهُ المؤتمر الدولي **الخامس عشر(15)** لِخُبَراءِ إحْصَاءاتِ العملِ.

---

[1] راجع:

*R.Walther, Op.cit.,pp.**11-12**.*

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن مُحتوى تقرير المؤتمر الدولي **الخامس عشر (15)** لِخُبراء إحصاءات العمل بعنوان: **(إحْصَاءَاتِ العَمَالَةِ في القطاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ)**، راجع:

*AFRICASTAT : (**Evolutions internationales dans la mesure du secteur informel et de l'emploi informel**),Op.cit.pp.**02-03**./R.Walther,Op.cit.,pp.**03-05**.*

(هـ).يُعْتَبَرُ المُسْتَخْدَمُونَ مِنْ أَصْحَابِ الوظائِفِ غَيْرِ المُنَظَّمَةِ إذا لَمْ تَكُنْ علاقَةُ استخدامِهِم، في القانونِ أو في المُمارسَةِ، خاضِعَةً للتشريعِ الوطنيّ المتعلِّقِ بالعمَلِ، أو للضّريبَةِ على الدَّخْلِ، أو كانُوا لا يَتَمَتَّعُونَ بالحماية الاجتماعية أو بالحقِّ في بَعْضِ إعانَاتِ الاستخدامِ (كالإخطارِ المُسْبَقِ بالطَّرْدِ أو مَدْفُوعَاتِ الفَصْلِ أو الإجازَةِ السَنَوِيّة أو المَرَضِيّة مَدْفُوعَةُ الأجْرِ... أو ما إلى ذلك).

وقَدْ تتمثَّلُ الأسْبَابُ في ما يلي: عَدَمُ الإعلانِ عَنِ الوظائِفِ أو المُسْتَخْدَمِينَ؛ الوظائِف المُؤقَّتَة أو الوظائف ذات المُدّة القصيرة والمُحدَّدَة؛ الوظائِف الّتي تكُونُ فيها ساعاتُ العمَلِ أو الأُجُورُ دُونَ الحَدِّ الأدْنى المُعْتَمَدِ (لأغراضِ اشتراكاتِ الضّمان الاجتماعي، مثلاً)؛ الاستخدامُ مِنْ قِبَلِ مُنْشَآتٍ غَيْرُ مُساهِمَةٍ أو مِنْ قِبَلِ أفْرَادٍ في الأُسَرْ المَعيشِيّة؛ الوظائِف الّتي يكُونُ فيها مَكَانُ عَمَلِ المُسْتَخْدَمِ خارِجَ مَقَرِّ مُنْشَأَةِ ربِ العمل (كالعمّال الخارجيِّين دُونَ عَقْدِ استخدامٍ)؛ الوظائِف الّتي لا تُطَبَّقُ فيها لَوَائِحُ العَمَلِ أو لا تُنَفَّذُ فيها أو لا يَتَقَيَّدُ بها لأيِّ سَبَبٍ مِنَ الأسْبَابِ. وتُحَدَّدُ المَعَايِيرُ العمليّة لتعريفِ الوظائِفِ غَيْرُ المُنَظَّمَةِ للمُسْتَخْدَمِينَ وِفْقاً للظُّرُوفِ الوطنيّة ولتوافُرِ البَيَانات.

4. يَنْبَغِي اسْتِبْعَادُ المُسْتَخْدَمِينَ في وظائِفَ مُنَظَّمَة في مُنْشَآتِ القطاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ مِنَ العَمَالةِ غَيْرِ المُنَظَّمَةِ، حيثُمَا وُجِدُوا؛

5. تَشْمُلُ العَمَالَةُ غَيْرُ المُنَظَّمَةِ خارِجَ القطاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ أَنْوَاعَ الوظائِفِ التّالية:

- المُسْتَخْدَمُونَ في وظائِفَ غَيْرَ مُنَظَّمَةٍ في مُنْشَآتِ القطاعِ المُنَظَّمِ، أو العامِلُونَ بِأَجْرٍ في الخِدْمَةِ المنزليّة لَدَى الأُسَرِ المَعيشِيّة؛
- العامِلُونَ الأُسَرِيُّونَ المُسَاهِمُونَ في مُنْشَآتِ القِطاعِ المُنَظَّمِ؛
- العامِلُونَ لِلْحِسَابِ الخاصِّ في إنتاجِ سِلَعٍ يَنْحَصِرُ استخدامُهَا النِّهَائِي في استخدامِ أُسَرِهِمْ المَعيشِيّة لها.

6. يُمْكِنُ للبلدانِ الّتي لا تَمْلِكُ إحصاءاتٍ بِشَأْنِ العَمَالَةِ في القطاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ أو الّتي لا يَنْطَبِقُ عليها تَصْنِيفُ العَمَالَةِ بِحَسَبِ أَنْوَاعِ وَحَدَاتِ الإنتاجِ، أَنْ تُنْجِزَ إحصاءاتٍ بشأنِ العَمَالَةِ غَيْرِ المُنَظَّمَةِ إِنْ أَرَادَتْ، على أَنْ تَقُومَ بِوَضْعِ تعاريفَ مُناسبة للوظائِفِ غَيْرِ المُنَظَّمَةِ للعامِلِينَ لِلْحِسَابِ الخاصِّ وأربابِ العملِ وأعضاءِ تعاوُنِيَاتِ المُنْتِجِينَ.

7. يَنْبَغِي للبُلْدَانِ الّتي تَسْتَبْعِدُ الأنشِطَةَ الزِّراعِيَةَ مِنْ نِطَاقِ إحصاءَاتِهَا المتعلّقة بالقطاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ، أَنْ تَضَعَ تعاريفَ مُناسبة للوظائِفِ غَيْرِ المُنَظَمَةِ في الزِّراعةِ، لا سِيَمَا في ما يتعلَّقُ بالوظائِفِ الّتي يَشْغَلُهَا العامِلُونَ لِلْحِسَابِ الخاصِّ، وأربابِ العمل، وأعضاءِ تَعَاوُنِيَاتِ المُنْتِجِينَ.

واستِناداً للطّرح أعلاه، تعتبر الباحثة أنّ مُصطلح "**الاقتصاد غير النِّظامي**" قد حلّ بديلاً عن "**القطاع غير النِّظامي**"، ولعلَّ هذا يُعزي إلى الاعتراف العام بتنامي وَزْن النشاطات غير النِّظامِيَة في الاقتصادِيّات الدوليّة والوطنيّة. وهُوَ يَعْنِي:"**جميع النشاطات الاقتصاديّة الّتي يُؤدِّيها عمّالٌ، وجميع النشاطاتِ الاقتصاديّة الّتي– في القانُون والمُمارسة– لا تشمُلُها ترتيباتٌ رسميّة**"[1].

[1] راجع:

كما ترى أنّ مفهومُ **الاقتصاد غير النّظامي**، يُغطّي تَبَعاً لِما وَرَدَ ضِمن المبادئ التوجيهيّة المذكورة أعلاه، ظَرْفَيْنِ غايةً في الاختلاف[1]:

- اللانِظامِيَّة المَعْزُوَّة إلى غِيابِ نُقطةٍ مرجِعيّة رسمِيّة؛ حيث لا مِعيار عملٍ قابِلٍ للتطبيقِ، وبالتّالي، لا واجبات يجِبُ تولّيها أو حُقُوق يجِبُ احترامُها أو المُطالبة بها؛
- اللانِظامِيَّة المَعْزُوَّة إلى عَدَمِ الامتِثالِ لِنُقطةٍ مرجعيّة قانونيّة؛ حيث تكونُ معاييرُ العمل المُطبَّقة قائمةً، ولكِنْ يُسْتَهْزَأُ بها بشكلٍ كاملٍ أو جُزئي، وبالتّالي، لا يتِمُّ الاعترافُ بالواجبات والحقوق.

وبِحَسَبِ المبادئ التوجيهيّة الواردة أعلاه، يُغطِّي **العمل غَيْر النّظامي** طَيْفاً مِنَ النماذِجِ، بِما في ذلك، مشاريعُ العملِ الصّغيرة للحِسابِ الخاصّ، والمُنْشآت العائليّة صغيرةُ الحَجْمِ، والتجارة بالمُفرّق، والعمل في المنازل، والعمل عن بُعْد، والعمل بواسِطة الانترنيت...وبَعْضُ أشكالِ التعاقُد مِنَ الباطِنِ[2].

وتعتبر الباحثة المبادئ التوجيهيّة بشأن القطاع غير المنظّم (**2003**)، قفزة نوعيّة حقّقتها المنظمة الدولية للعمل؛ حيث ورد التعريف المقرّر بالنّسبة لعمّال هذا القطاع بصيغةٍ شاملة، وهو يعكس فلسفة المنظمة الدولية للعمل في توسيع دائرة الحماية القانونية لتشمل كافّة العمّال. وفي انتظار صدور وثيقة دولية عن المؤتمر الدولي للعمل خاصّة بتنظيم عمالة هذه الفئة من العمّال، ترى الباحثة أنّه من الضّروري التقيّد بما ورد ضمن المبادئ التوجيهيّة الصّادرة عن إحصائي العمل بخصوص تنظيم عمالة القطاع غير المنظّم.

هكذا، وفي ختام هذا الفصل من الدراسة، توصلت الباحثة إلى ملاحظة مدى الاهتمام الّذي أولته المنظمة الدولية للعمل لتنظيم وحماية الحقّ في العمل، حيث كرّست القواعد الصّادرة عنها، خلال السّنوات الأولى من نشاطها، صراحةً، حقّ كلّ شخصٍ في الحصول على منصب عملٍ، وحقّه في البقاء فيه طيلة الفترة القانونية المُرخّص بها، وإن لم يتحقّق له ذلك، فمن حقّ كلّ عاطلٍ عن العمل الحصول على إعانة أو بدل يؤمّن له مصدر الرّزق حتّى انتهاء فترة البطالة.

وقد قُرّرت القواعد الدولية للعمل ذات الصّلة بالتوظيف بالموازاة مع القواعد ذات الصّلة بمكافحة البطالة والتأمين عليه، وأسّست المنظمة أحكامها على مبدأ المساواة وعدم التمييز، ووردت صياغة المبدأ على نحوٍ واسعٍ، ليشمل كافّة الأشخاص، غير أنّ ما يعاب على الأحكام السّابقة هو التّعداد الّذي اعتمدته في صياغتها لمعايير التمييز المحظور قانوناً، فكان من الأجدر بالمؤتمرين تبنّي صياغةً سلبيّة وعامة تحظر وتحرم جميع

=*I.L.O. : (**Report of the Committee on the Informal Economy),**Op.cit., al.03.*

[1] المكتب الدولي للعمل: (**ألفباء حقوق المرأة العاملة والمُساواة بين الجنسين**)، مرجع سابق، ص.**35**.

[2] ووَرَدَ التعبير عن ذلك، كالتّالي:

*« **Il est à souligner que la 17ème C.I.S.T. n'a pas adopté le terme ' emploi dans l'économie informelle' qui a été utilisé par le B.I.T. dans son rapport sur le travail décent et l'économie informelle pour se référer à la somme des emplois du secteur informel et des emplois informels en dehors du secteur informel. La 17ème C.I.S.T. a recommandé que pour des besoins statistiques, d'utiliser distinctement les concepts ' secteur informel' et ' emploi informel'** ». in :*

*AFRICASTAT : (**Evolutions internationales dans la mesure du secteur informel et de l'emploi informel),** Notes Techniques n°01 , Cadre conceptuel, Février **2010**, p.02.Site internet :*
http://www.afristat.org/contenu/ressources/not_tech_secteur_informel_emplois_informels_Fr.pdf

أشكال التمييز المؤسّس على أسباب ذاتيّة وشخصيّة، مع التّأكيد على ضرورة اعتماد معايير موضوعية خلال مرحلة التوظيف.

فضلا عمّا سبق، شملت النطاق الموضوعي لمبدأ المساواة وعدم التمييز حقّ العمل في جانبه السّلبي؛ حيث امتدت الحماية المقرّرة ضمن القواعد الدولية للعمل لتغطّي مرحلة التسريح المهنيّ، ليصبح من حقّ كلّ عاملّ دون تمييز، الحفاظ على منصب عمله والبقاء فيه مالم يغادره بمحض إرادته أو نتيجة ارتكابه لخطأ جسيم. وعليه، تحظر القواعد الدولية للعمل إنهاء علاقة العمل دون سابق إنذار ودون وجود عذر مبرّر قانونا ومؤسّس على أسبابِ موضوعيّة، وتحظر على هذا الأخير، تسريح المرأة بسبب حملها أو وضعها، ولا يجوز له تسريح العامل استنادا لنشاطاته وانتماءاته النقابيّة...وفي كافّة الحالات لا يمكن إنهاء علاقة العمل بإرادةٍ منفردة لرب العمل ما لم تكن هناك أسباب موضوعية تبرّر هذا الفصل.

في الأخير، تتساءل الباحثة فيما إذا كانت المنظمة الدولية للعمل قد قرّرت أحكاماً تقضي بالمساواة وحظر التمييز في تنظيم شروط العمل وفي تقرير المزايا المنحدرة عن علاقة العمل، على غرار موقفها بشأن الحقّ في العمل؟

وذلك ما ستتناوله الدراسة بالبحث والتحليل ضمن الفصل الموالي.

الفصل الثانـي:

القواعد الدولية للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز ذات الصّلة بتنظيم علاقة العمل

تُشكِّلُ علاقَةُ العمل الرّابِط القانوني بيْن أرباب العمل والعمّال، وهي تنشأ عِنْدما يُؤدِّي شخصٌ عملاً تَحْتَ شُرُوطٍ مُعيّنة مُقابِلُ حُصُولِهِ على أجرٍ وتغطِيةٍ اجتماعيةٍ. وتَلِدُ الحقُوقُ والواجباتُ بَيْنَ المُستَخْدَم وربِ العمل مِنْ خِلالِ علاقة العمل الّتي تجْمَعُهُما، وهي شكّلَتْ – ولا تزالُ– الآليّة الأساسيّة الّتي يَصِلُ العمّال مِنْ خلالها إلى حقُوقِ وإعاناتِ العمل المُنْبَثِقة عن قانون العمل والضّمان الاجتماعي.

ويُمثّل علاقة العمل الشّرط الّذي يُحدِّد انطِباق أحكام قانون العمل والضّمان الاجتماعي السّاريَة على المُسْتخدَمين، وهي في الوقْتِ ذاتِهِ، تُمثِّلُ النُقطة المَرجَعيّة الأساسيّة لِتحدِيدِ نِطاقِ وطبيعةِ حقوقِ أرباب العمل وواجِباتِهِم حِيالَ العمّالِ، وحَجَرَ الأساس الّذي بناءاً عليه يُقرَّر ويُنظَّم الحق في العمل.

وقدْ كان المبدأُ أعلاه، هُوَ ذاتُهُ الّذي حرّك إرادةَ المجتمع الدولي في مَطْلَعِ القرنِ الماضي لتأسيسِ المنظمة الدولية للعمل؛ حيث تضمّن ميثاقُها التّأسيسي بالنصِّ على أنَّهُ:" **...ولمّا كانَتْ هُنَاكَ ظُرُوفُ عملٍ تَنْطَوِي على إلْحَاقِ الظُّلْمِ والضّنَكِ والحِرْمَانِ بأعدادٍ كبيرةٍ مِنَ النّاسِ، فتَوَلَّدَ سَخَطاً يَبْلُغُ مِنْ جسامَتِهِ أَنْ يُعَرِّضَ السّلامَ والوِئامَ العالميَيْن للخَطَرِ، وكان مِنَ المُلِحِّ تَحْسِينُ الظُّرُوفِ المذكُورَةِ، وذلك مَثَلاً بتنظيمِ ساعاتِ العملِ، بِمَا في ذلك، وَضْعُ حدٍّ أَقْصَى لساعاتِ العمَلِ اليوميّة والأسبوعيّة، وتنظيمِ عَرْضِ العملِ، ومُكَافَحَةِ البطالة وتوفيرِ أَجْرٍ يَكْفُلُ ظُرُوفَ معيشَةٍ مُناسِبةٍ وحمايَةَ العمّال مِنَ العِلَلِ والأمراضِ والإصاباتِ النّاجِمَة عَنْ عملِهِم، وحماية الأطفالِ والأحداثِ والنّساء، وكفالَةَ مَعَاشٍ للشّيخُوخَةِ والعَجْز، وحمايةَ مصالحِ العمّال المُستخدَمِين في بلدانٍ غَيْرِ بلدانِهِم، وتأكِيدُ مبدأ الأجْرِ المُتساوِي عَنِ العملِ المُتساوِي... وغير ذلك من التّدابير**"[1].

وتَعاوِدُ الإنسانيّة التأكِيدَ على المبدأ ذاتِهِ، مِنْ خِلَالِ **إعلان فيلادلفيا (1944)**؛ وتأسيساً على ذلك، انْصَبَّ اهتمامُ المنظمة منذُ دورتِها الأُولى على وَضْعِ الإطار القانوني الّذي يَضْمَنُ لكلِّ عاملٍ العملَ في ظُرُوفٍ لائقةٍ وبمزايا مُتساوِيةٍ وعادِلةٍ تُوفِّرُ لَهُ الحماية الاجتماعية الكامِلة على قَدَمِ المُساواةِ مع غيرِهِ مِنَ العمّال النّاشِطين في نفسِ المُنشأة عن العمل ذي القيمة المُتساوية، دونَمَا تمييزٍ يكونُ الغرض مِنْهُ إقصاءُ العامِلِ واستِبْعادُهُ مِن الاستفادة مِنَ المزَايا المُقرّرة لَهُ بموجب عقد العمل.

ومِنْ ثَمّ، يُثارُ التساؤلُ التّالي: **هلْ توصّلَتِ المنظمة الدولية للعمل إلى إرساءِ الأساس القاعدي الّذي تسْتَنِدُ إليهِ الحُكُوماتُ والبرلماناتُ الوطنيّة عِنْدَ تنظيمِها لِشُروطِ ومزايا الاستخدام، والّذي يضْمَنُ لكلِّ عاملٍ الاستفادة على قَدَمِ المساواة ودونما تمييزٍ مِن شروط ومزايا عملٍ لائقةٍ، تُوَفِّرُ لَهُ ولأفرادِ أُسرَتِهِ المُستوى الأدْنى مِنَ العَيْشِ الكريمِ واللّائق؟**

---

[1] المكتب الدولي للعمل: **(دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة)**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2012**.

وارْتَأَتْ الباحثة للإجابة على التساؤل أعلاه، التفصيلَ في الموضُوعِ ضِمن المبحثَيْن التّاليَيْن، مِنْ خِلالِ عَرْضِ أهمِّ **القواعِدِ المتعلّقة بتنظيمِ شُرُوطِ علاقة العمل(مبحثٍ أوّلٍ)**، وكذا، **القواعد المتعلّقة بتنظيمِ مَزَايَا علاقة العمل(مبحثٍ ثانٍ).**

المبحث الأول:
القواعد المتعلّقة بتنظيم شروط العمل

خَضَعَتْ علاقاتُ العملِ إلى تطوُّرٍ تاريخيٍّ طَوِيل فَرَضَتْهُ عوامِلَ حضاريَّة دائمة التقدُّم، وكان ذلك التطوُّرُ يسِيرُ في اتِّجاهِ الاستجابةِ إلى ضرُورة تنظيمِ حاجة الإنسانِ لِجُهُودِ الآخرين وتوزيعِ ثمارِ تلك الجُهُود في إطارِ السّعي لِتحقيقِ طُمُوحاتِ العامِلِينَ وتطلُّعِهم إلى العملِ في شُرُوطٍ أفْضَلْ. فقدْ كان الاستِعبادُ والاسترقاقُ في مراحِلَ قديمة، هُوَ الصُّورةُ الطبيعيّة الطّاغِيَة للحُصُولِ على قُوّة العمل مِنَ الرّقيق. ولَمْ يَعُد مقبولاً أنْ تقُومَ علاقاتُ العملِ استِناداً إلى نُظُمٍ ذات طابِع جماعي أو أُخرى ذات طابع قَسْري، وإنَّما أَصْبَحَتْ المُجابهةُ فرديّةٌ بيْنَ العامِلِ الأجيرِ وربِ العمل؛ حيث أصْبَحَ العقدُ الفردي هو الأساس في تنظيمِ علاقاتِ العَمَلِ، فالعامِلُ يُناقِشُ بمُفردِهِ كلّ شُرُوط العقد دُونَ ضَغْطٍ أو تدخُّلٍ من رب العمل أو تجمُّعٍ مُنظّمٍ للعمّال.

ومُنْذُ ذلك الحِينْ، أَصْبَحَ المبدأُ الّذي تَنْبَني عليه علاقة العمل هو **مبدأ سُلْطان الإرادة**، ويَعْني ذلك أنَّ العقدَ المُبْرَمَ بَيْنَ العامِلِ وربِ العمل– والّذي بموْجِبِهِ يتعهّدُ الأوّلُ بِأنْ يعْمَلَ تحتَ إدارةِ وإشرافِ ربِ العمل مُقابِلَ أجْرٍ في ظلِّ الشُّرُوط والظُّروف المُتّفق عليه– هُوَ الأساسُ الّذي بناءاً عليه تُحَدَّدُ حُقُوقُ والتزاماتُ كلٌّ مِنَ الطرَفَيْنِ.

وترتَّبَ عَنْ تطبيقِ **مبدأ حريّة التعاقُد** اختِلالٌ كبيرٌ في ميزانِ القِوى؛ طَرَفٌ قَويٌ يَتَحَكَّمُ في عَرْضِ العمل ويُراعي مَصْلَحَتَهُ الاقتصادية في المقامِ الأوّل. وطَرَفٌ مُسْتَضْعَفٌ لَيْسَ لَهُ أيَّ خيارٍ في مُناقشة بنُود العقد. فكان لا بُدَّ مِنْ تدخُّل إرادة المُشرع لتنظيمِ علاقة العمل وشُرُوط الاستخدام والحُقُوق الّتي تجِبُ للعامِلِ مِنْ أَجْرٍ وحمايةٍ اجتماعيةٍ يكُونُ الغَرَضُ مِنْها إعادة التوازُنْ النِّسْبي بَيْنَ طَرَفَيْ العلاقة التعاقُدِية، ويَضْمَنُ لِطَالِبِي العمل الحُصُول على حدٍّ أدْنى مِنَ الحقوق والمزايا الّتي تضْمَنُ لَهُ ولأفرادِ أُسرتِهِ العيْشَ الكريمَ واللّائق[1].

في هذا السّياق، وَرَدَتْ المبادئ التأسيسيّة للمنظمة الدولية للعمل، وعلى غِرَارِ العِنَايَة الّتي وَجَهَتْهَا المنظمة لِمسألة التشغيل والعمالة، فَقَدْ كانت عنايَتُهَا أَكْبَر فيما يتعلَّق بتنظيمِ شُرُوطِ العَمَلِ، مِنْ سَاعَاتِ العَمَلِ، فَتَرَاتِ الرَّاحَةِ...وغيرِهَا؛ حيثْ شكَّلَتْ أُولَى النُّصُوص الصَّادِرة عن المنظمة مِحْوَراً لِمُنَاقَشَاتٍ مُسْتَفِيضَةٍ فيما يَخُصُّ تنظيمَ شُرُوطِ وظُرُوفِ العمل.

[1] قَبْلَ قرنَيْنِ من الزّمن، وتحديداً منذُ عام **1802**؛ حيث أصدَرَ المشرّع الإنجليزي أوّل قانونٍ **لحماية الأطفال العاملين**، بدَأَتْ مسيرةُ قانون العمل، وبدَأَ هذا الأخير يكتسِبُ على نحوٍ تدريجيٍّ عناصِرَ ذاتيتِهِ، واتَّخَذَ طابِعاً حمائيّاً؛ حيث اتّجهتْ أحكامُهُ إلى حماية العمّال في مواجهة أرباب العمل. ومن خلال المنهج الحمائي لقانون العمل تبلورَتْ عدّة أسُس يقوم عليها هذا القانون، أبرزها ما يأتي:– **قاعدة عدم إجبار الفرد على القيام بعملٍ على الرّغن من إرادتِهِ.– قاعدة حريّة الفرد في اختيار العمل.– قاعدة حريّة الفرد في ترك العمل أو تغييرُهُ.–مبدأ حظر العمل الجبري أو الإلزامي.– مبدأ المساواة وعدم التمييز في الحصول على فرص العمل وفي الحقوق الناشئة عن العمل المُتماثِل.– مبدأ مشاركة عنصر العمل لعنصُر رأس المال.– مبدأ استقرار علاقة العمل أو ما يُعبَّرُ عنهُ فِقْهاً بالحق في ملكيّة الوظيفة.**

ناهد العجوز، **الحماية الجنائيّة للحقوق المالية في قانون العمل في مصر والدول العربية**، الطبعة الأولى، رسالة دكتوراه، دار المعارف، الإسكندرية، **1996**، ص ص. **11–12**.

وفيما يلي، ستتطَرَّقُ الباحثة ضِمْنَ **المطلبَيْن التّالِيَيْن** إلى عَرْضٍ لمُخْتَلَفِ المَعَايِيرِ الصّادرة عن المنظمة والمعنِيّة بتنظيمِ أوقاتِ العمل والرّاحة، عُموماً، وتِلْكَ المُتعلِّقة بإقرارِ **المساواة** و**عدم التمييز** بَيْنَ جميعِ فئاتِ العمّال فيما يتعلّق بتنظيمِ ساعاتِ العَمَلِ وفَتَرَاتِ الإجازة الأسبوعية والسنويّة، على وجهٍ خاصٍّ.

المطلب الأول:
الأحكام المتعلِّقة بتنظيم أوقات العمل

تُعْتَبَرُ **مُدّةُ العملِ**، وهي المُدّة الفِعليّة الّتي يتواجدُ فيها الأجير رَهْنَ إشارةِ رب العمل ويَنْضَبِطُ لتوجيهاتِهِ ولا يُولي اهتِماماً لانشِغالاتِهِ الشّخصية، مِنَ العناصِرِ الأساسيّة الّتي تتفاعَلُ معَ عددٍ مِنَ المُعطياتِ العمليّة، الاقتصادية والاجتماعية[1].

ويُمكِنُ أنْ تُؤثِّرَ مُدّةُ العملِ على العامِلِ الأجيرِ إنْ تمَّ تمديدُها فترتُها الزمنيّة؛ حيث سَتَنْعَكِسُ سِلباً على حياتِهِ الصحيّة والعائليّة. كما أنَّ مُدّة العمل تُعَدُّ إحدى الميكانيزمات الّتي تُساعِدُ الدول على توفيرِ فُرصٍ جديدةٍ للعمل، من خلال تقليص ساعات العمل اليوميّة أو اعتِمادُ أنْظِمَةَ عَمَلٍ جديدة واستثنائيّة تَعْتَمِدُ على توزيعٍ مُختلفٍ لساعاتِ العمل وفتراتِ الرّاحة، كالدّوام التناوُبي مثلاً، الّذي يَسْمَحُ بتوفيرِ مناصِبْ العمل مِنْ جهةٍ، وكذا، تحقيق النَجَاعَة في العمل وزيادة الإنتاجيّة، مِنْ جهةٍ أُخرى[2].

وقدْ شكَّلَتْ مسألةُ تَخْفِيضِ ساعاتِ العَمَلِ اليوميّة، وبالخُصُوص، تَخْفِيضُ يَوْمُ العَمَلِ إلى **ثمانِي(08)** ساعاتٍ، مُنْذُ أكثرِ مِنْ قَرْنٍ، أُولَى المَطَالِبِ العُمّالية وأهَمُّهَا، فَهِيَ تُشَكِّلُ بالنّسبة للعمّالِ مَكْسَباً ذا أهميّةٍ. فمُنْذُ بدايَةِ القَرْنِ الماضِي، وَجَدَتْ هذِهِ الحَرَكَة أَرْضاً خِصْبَةً في بلدانِ أوروبا مع ظُهُورِ الصِّناعة النَّاشِئة؛ حيث كان مِنَ المألُوفِ أنْ تَتَرَاوَحَ ساعاتُ العمَلِ اليوميّة ما بَيْن **14** و**16** ساعة. لِذَا كان مِنَ الطّبيعي أنْ تكُونَ غايَةُ قراراتِ المؤتمر **الأوّل** للجمعية الدولية العمالية **(الدولية الأولى)**، المُنْعَقِدَة في عام **1866**، اعتبار يَوْمَ العَمَلِ **ثَمَانِي (08)** ساعاتٍ مبدءاً لتنظيمِ ساعاتِ العَمَلِ[3].

---

[1] وعرّفَ الأستاذ "**أحميّة سليمان**" **مُدّة العمل** على النَّحْوِ التّالي:"**يُقْصَدُ بالمُدَّة القانونيّة للعمل، تِلك المُدّة اليوميّة أو الأسبوعيّة الّتي يجِبُ أنْ يقضيها العامِلُ في مكانِ العمل، وفي أداء المُهمّة أو العمل المُكلّف بِهِ**". راجع: أحميّة سليمان، **قانون علاقات العمل الجماعيّة في التشريع المُقارن (القانون الاتفاقي)**، مرجع سابق، ص.**302**.

[2] واتِّساقاً مع ذلك، تميلُ الدول المُتقدِّمة إلى تقليصِ ساعاتِ العمل اليومي والأسبوعي حفاظاً على صحّة العامل الأجير وتمكينِهِ من مُدّةٍ كافيةٍ للرّاحة والاهتمام بحياتِهِ الخاصّة وبشؤونِ أُسرتِهِ؛ حيث يبْلُغُ مُعدّل متوسِّط ساعات العمل الفعّلي سنوياً في دول **الاتحاد الأوروبي** حوالي **1650** ساعة. في حين، يبلُغُ متوسِّط ساعات العمل الفعّلي في دول **جنوب شرق آسيا** حوالي **2200** ساعة، وهُو يُقارِب مُتوسِّط ساعات العمل السّنوي المُقرّر في **التشريع الجزائري** الّذي يبلُغُ حوالي **2200** ساعة عمل في السّنة (**08** ساعات عمل يومي × **25** يوم عمل في الشّهر)×**11** شهر عمل في السّنة. خلافاً لِما هُو عليه الوَضْعُ في بَعضِ البلدان المُجاوِرة؛ حيث يبلُغُ مُتوسّط ساعات العمل في **المملكة المغربيّة** حوالي **2288** ساعة سنويّا.راجع:المصطفى شنضيض، مرجع سابق، ص.**86**.

[3] راجع:

*A.De Maday ,(**L'O. I. T. et la paix**,Extrait des Annales de L'institut de Sociologie, Paris,**1931**, pp.**18** – **19**).in :V.Y.Ghebali**, L'organisation internationale du travail (O.I.T.)**, Op.cit., p. **18**.*

وأيضاً:

*B.I.T.:(**Le temps de travail**),Etude D'ensemble de la Commission d'expert sur l'application des conventions et recommandations,O.I.T.,Genève,**1984**.*

وبالتّدْرِيجِ، أَخَذَتْ ساعاتُ العَمَلِ اليوميّة في الانخفاضِ المُتَتابِعِ إلى **اثْنَتَيْ عشرة (12)** ساعةً، ثُمَّ **إحْدَى عشرة (11)** ساعة، **فَعَشْرُ (10)** ساعاتٍ. وقَدْ كانَتْ مُدَّةُ **العَشْر(10)** ساعاتٍ هِيَ القاعدَةُ الأكْثَرَ شُيُوعاً في أوروبا في بداية الحرب العالمية الأولى[1]. ووَجَدَ الاتِّجاهُ المُؤيِّدُ لِيَوْمِ العملِ **ثَمَانِي (08)** ساعاتٍ، خِلَالَ وغُدَاةَ الحرب العالمية الأولى، تعزيزاً كبيراً نتيجة الضَّغْطِ الّذي مارَسَتْهُ منظمات العمّال، وبصفةٍ خاصّةٍ، أثناءَ مُؤتَمَرَيْ **ليدز** لعام **1916**، و**بيرن** لعام **1917**، وكذلك، بِفِعْلِ تأثيرِ الثّورة الرّوسية عام **1917**.

وهكذا، نَصّتْ ديباجة القِسْمِ **الثالث عشر(13)** مِنْ **اتفاقية فرساي** على تقريرِ حَدٍّ أَقْصَى لِعَدَدِ ساعاتِ العَمَلِ. وتضمَّنَتْ المبادئ العامة الّتي تَنَاوَلَتْهَا المادة **427** مِنَ المعاهدة النصَّ على ضرُورةِ إقرارِ **ثماني (08)** ساعاتٍ للعملِ اليَوْمِي و**ثمانٍ وأربعين (48)** ساعةً للعملِ الأُسبُوعي.

ويُمْكِنُ القَوْلُ، أنَّهُ مُنْذُ عام **1919** وإلى يومِنَا هذا، أَصْدَرَ المؤتمر الدولي للعمل العديد مِنَ الاتفاقيات والتوصيات حَوْلَ تحديدِ ساعات العمل اليومي والأُسبوعي. ومنذُ ذلك التاريخ، تَوالَى صُدُورُ الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل الّتي تَعْنِي بتنظيم وتحديدِ الحجم السّاعي للعملِ اليومي، وكذا، الأُسبُوعي[2].

ووَرَدَتْ هذه النُّصُوصُ والأحكامُ مُوزّعةً على مجموعتَيْنِ: تشمُلُ **المجموعة الأُولى** الأحكام الأساسيّة الخاصّة بتنظيم ساعات وأوقات العمل اليومي والأسبوعي بالنّسبة لجميع الفئات العُمالية. بيْنما تشمُلُ **المجموعةُ الثّانية** الأحكام الاستثنائيّة الّتي تَعْنِي كلُّ واحدةٍ مِنْها فئةً مُعيّنةً مِن العمّال الأُجراء.

واتِّساقاً مع ذلك، سَوْفَ تَأْتِي الباحثة إلى التفصيلِ في مَضْمُونِ **القواعد الدولية للعمل المتعلِّقة بتنظيم ساعات العمل** ضِمْنَ فُرُوعِ البحثِ التّالية، مع التّركيزِ على الأحكامِ والنُّصُوص ذاتَ الصِّلة بتطبيقِ وتكريسِ **مبدأ المساواة وعدم التمييز** في الاستفادة مِنْ أوقاتِ عَمَلٍ عادِلَةٍ ومُتساوِيَةٍ.

الفرع الأوّل:

الأحكامُ المُقرّرة بناءاً على مِعيارِ ثماني(08) ساعات عمل يَوْمِيّ، وثمانٍ وأربعين(48) ساعة عملٍ أُسبوعيّ.

يُمثِّلُ **وَقْتُ العمل** بالنِّسبة للعامِلِ مِحْوراً جوْهَرِيّاً في العلاقة التعاقُدِيّة كَوْنُهُ يَمُسُّ بحياتِهِ، مِنْ جِهةٍ. ومن جهةٍ ثانية، يَظَلُّ في الغالِبِ هو الأساسُ في قِياسِ مُقابِل الأجر. مِمّا يَسْتَدْعي بصورةٍ حتميّة تدخُّلَ الدولة بِهَدَفِ تنظيمِ أوقاتِ العمل والمُحافظة على استِقْرارِ علاقات العمل.

ومِثْلَما سَبَقَ بيانُهُ في الفقرة السّابقة، فَقَدْ شكّلَ موضُوعُ **التخفيض التّدريجي لِساعاتِ العمل** مِحْوَرَ اهتمامِ المؤتمرين عام **1919**، وتجلّى ذلك، حَصْرِيّاً، في أنَّ أُولَى النُّصُوص الّتي اعتُمِدَتْ خِلَالَ الدَّوْرَةِ الأُولَى للمؤتمر

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **التطوّر التاريخي لتنظيم ساعات العمل في الدول الأوروبية**، راجع: مهدي بخدّة، **التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)**،دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، **2013**، ص **07.** وأيضاً:
*J.Emmanuel Ray,**Droit du travail Droit vivant, 19** ème édition, éditions Liaisons, Reuil-Malmaison,France,**2010**,pp.**258-261.***

[2] راجع : عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص**.552-557**. وأيضاً:
*N.Valticos,**Droit international du travail**, Op.cit., pp.**421-423**./J.M.Servais**, Normes internationales du travail**, Op.cit., **p.156.***

الدولي للعمل كانَ موضُوعُها تَحْدِيدُ ساعاتِ العَمَلِ اليومِيّ على أساسِ **مِعيارِ الثّماني** (08) **ساعات**، وحَصْرِ الحَجْم السّاعي للعملِ الأُسبُوعي على أساسِ **مِعيار ثمانٍ وأربعين** (48) **ساعةً**. فقدْ كانت الغايةُ الأُولَى الّتي بناءاً عليها ارتَفَعَتْ الأصواتُ واحْتَدَّتْ النِقاشاتُ ابتِداءاً مِنَ المُنْتَصَفِ الأخيرِ من القرن **الثامن عشر**(**18م**.)، والّتي أُسِّسَتْ لِأجْلِها المنظمة الدولية للعمل، تكْمُنُ– أساساً– في توفيرِ ظُرُوفِ عملٍ عادِلةٍ، مُتساوِيَةٍ وصِحِيّة، تُراعى فيها في المقام الأوّلِ مَصْلَحَةُ العامِلِ الأجير [1].

وقدْ شكَّلَ مطْلَبُ تخفيض ساعات العمل، وبالخُصُوص، مَطلب يوْم العمل ذي **ثماني**(**08**) ساعاتٍ، أولى المسائل الّتي عنيَتْ بتنظيمها المنظمة، باعتبار أنّ يومُ العمل كان يصِلُ إلى **14** أو **16** ساعة في بداية القرن **التاسع عشر**(**19م**.) في البلدان الأوروبية المُصنِّعة. ومِنْ ثمَّ، ارتَفَعَتْ المطالب وتوالى انعِقادُ المؤتمرات مِنْ أجْلِ تقريرِ يومِ العملِ ذي **الثّماني**(**08**) ساعات.

وتمَّ بذلك، إرساء هذا المعيار بِصُورةٍ أساسيّةٍ بموجب أحكام الاتفاقية رقم: **01** لعام **1919**، وكذا، أحكام الاتفاقية رقم: **30** لعام **1930**. وأكّدت عليه العديد مِنَ الأحكام المُتوالية الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل خلال السّنوات التّالية، يتمّ التدقيقِ والتفصيل في مَضْمُونِهَا ضِمْنَ عناصرِ البحثِ الآتية:

أولاً: أحكام الاتفاقية رقم:01 لعام 1919 بشأن تحديد ساعات العمل (المنشآت الصّناعية)

شكلَّ مبدأ "**ثماني**(**08**) **ساعات عمل، وثماني**(**08**) **ساعات راحة، وثماني**(**08**) **ساعات نوم**" شعاراً للدولية الأولى المُنعقِدة عام **1866**[2]. ومنه، لَمْ يكُنْ مِنَ الغريب أنْ يَضَعَ مُؤسِّسُو المنظمة الدولية للعمل عام **1919** يوم عمل **الثّماني**(**08**) **ساعات** في مُقدِّمة أهداف المنظمة. وكان من الطّبيعي أنْ يكون موضوع أوّل اتفاقية دولية للعمل صادرة عن المنظمة تنظيم ساعات العمل وِفقاً للمبدأ المُقرّر في ديباجة دستور المنظمة[3]، ويتعلّق الأمر بالاتفاقية رقم:**01** لعام **1919** بشأن **تحديد ساعات العمل (المنشآت الصّناعية)**[4].

وقدْ استهلَّ المؤتمر الدولي للعمل نشاطَهُ التشريعي باعتمادِهِ هذه الاتفاقية الّتي تسري على العاملين في المنشآت الصّناعية العامة والخاصّة أو توابِعِهَا مَهْماً كان نوعُهَا[5]. وتعني عبارة "**منشأة صناعيّة**، في مفهوم هذه الاتفاقية، بوجهٍ خاصٍّ:

أ. المناجم والمحاجر والأشغال الأخرى الّتي تتّصل باستخراج مواد معدنيّة من باطن الأرض؛

---

[1] ويُلَخِّص الأستاذ "**مهدي بخدّة**" العوامل الّتي حرّكَتْ إرادةَ المشرّع للتدخُّل في تنظيمِ أوقاتِ العمل، في العوامل **الاقتصاديّة** و**الدوافع الاجتماعية**. للمزيد من التفاصيل، راجع: مهدي بخدّة، مرجع سابق، ص ص.**04-05**.

[2] راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص. **558-560**. وأيضاً:

N.Valticos, ***Droit international du travail***, *Op.cit.,p.34.*

[3] ذَكَرَتْ المادة **427** من الجزء **الثالث عشر** (**13**) من معاهدة فرساي مِنْ بيْن المبادئ ذات الأولويّة: "**تقرير يوم العمل ذي الثّماني (08) ساعات والأسبوع ذي الثماني والأربعين(48) ساعة كهدف يُرْجى الوُصُول إليه في جميع أنحاء العالم**" .

[4] الاتفاقية رقم:**01** بشأن **تحديد ساعات العمل في المُنشآت الصّناعية بثماني ساعات يوميّاً وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيّاً**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **01**، المُنْعقِدَة بتاريخ:**29** أكتوبر **1919**، والّتي دَخَلَتْ حيّز النّفاذ بتاريخ:**13** جويليه **1921**.

[5] المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **01**، أعلاه.

ب. الصّناعات الّتي يتمّ فيها صنع منتجات، أو تحويلها أو تنظيفها، أو إصلاحه، أو زخرفتها، أو صقلها، أو إعدادها للبيع، أو تجزئتها، أو تدميرها؛ والصّناعات الّتي يتمّ فيها تحويل المواد، بما في ذلك، بناء السّفن وتوليد وتحويل ونقل الطّاقة الكهربائيّة أو القوى المحرّكة من كلّ نوعٍ؛

ج. تشييد أو تجديد أو صيانة أو إصلاح أو تعديل أو هدم أيّ بناءٍ، أو سكّة حديديّة، أو ترام، أو ميناء، أو حوض، أو قناة، أو ممر مائي للملاحة الدّاخلية،أو طريق، أو نفق، أو جسر، ...أو غير ذلك؛

د. نقل الرّكاب والبضائع بطريق البرّ أو السّكك الحديديّة أو البحر أو الطرق المائيّة الدّاخلية، بما في ذلك، تحميل وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمرافئ والمخازن.

وتُحدِّد الاتفاقية أقصى فترةٍ للعمل اليومي في الصّناعة **بثماني(08)** ساعاتٍ، وأقصى مُدّة للعمل الأُسبوعي **بثمانٍ وأربعين (48)** ساعة؛ فهي تنصُّ على أنَّه:"**لا تزيدُ ساعاتُ العمل عن ثماني(08) ساعات يوميّاً أو ثمانٍ وأربعين(48) ساعةً أسبوعيّاً في أيّ مُنشأةٍ صناعيّةٍ عامةٍ أو خاصّةٍ أو في أيٍّ مِنْ فُروعِها**".

وتَسْمَحُ الاتفاقية بِبَعْضِ الاستثناءات، الّتي تشمُلُ الفئات التّالية[1]:

أ. الأشخاص الّذين يشغلُون وظائف الإشراف أو الإدارة أو الوظائف الّتي تتطلّبُ الثّقة؛

ب. كما أنَّها تُجيزُ، عندما تكُونُ ساعاتُ العملِ في أحدِ أيامِ الأسبُوعِ أو بعضِهَا أقلّ مِنْ **ثماني(08)** ساعات –بموجب القانون أو العُرف أو الاتفاقات الجماعيّة– تجاوُزَ مُدّة الثّماني**(08)** ساعات في باقي أيام الأسبوع، شريطة ألّا يتعدّى هذا التجاوُزْ ساعةً واحدةً في اليومِ على الأكثر؛

ج. ويُمكِن، كذلك، تجاوُزُ الحدّ المُقرّر في العمليّات الّتي تستلزِم بطبيعتِهَا أنْ تُؤدّى وِفْقَ وَرْدِيَاتٍ أو نَوْبَاتٍ مُتتابعةٍ شريطة ألّا يزيدَ متوسّط ساعات العمل عند احتسابِهِ لمدّة **ثلاثة(03)** أسابيع أو أقلّ، على **ثماني(08)** ساعات يوميّاً أو **ثماني(08)** ساعات يومياً أو **ثمان وأربعين(48)** ساعةً أسبوعيّاً[2].

وتشير الباحثة بخصوص الاستثناءات الّتي جاءت بها الاتفاقية رقم:**01** للعام **1919**، أنّ الاستثناء الأوّل وَرَدَ على نحوٍ غامضٍ، يحتمل التطبيق والتفسير الخاطئ أو التعسّفي. فما المقصود بعبارة " **وظائف الإشراف أو الإدارة أو الوظائف الّتي تتطلّبُ الثّقة**"؟ **هل يُفهم من ذلك استثناء جميع العاملين في قطاع الوظيف العمومي، وأنّ المبدأ إلزامي بالنّسبة لعمّال القطاع المهنيّ الخاص؟**

بينما تعتبر الباحثة الاستثناءان **الثاني** و**الثالث**، انعكاساً لفلسفة المنظمة وأهدافها في تحقيق المرونة المطلوبة من أجل مساعدة الدول الأعضاء على الانتقال التدريجي لمبدأ **ثماني(08)** ساعات يوميّاً أو **ثمان وأربعين(48)** ساعةً أسبوعياً. وتنصُّ الاتفاقية، كذلك، على استثناءاتٍ في حالة وُقُوع حادثٍ أو وُجُودِ تهديدٍ بوقُوعِهِ حالاً، أو في حالة الأعمال الاضطِرَارِيَّة الّلازمة للآلاتِ أو للمَصْنَعِ، أو حالة القوّة القاهرة، على أنْ تكُونَ زيادةُ ساعاتِ العمل بالقَدَرِ الضّروري، فقطْ، لتلافِي وُقُوعِ عرقلةٍ جسيمةٍ لِسَيْرِ العملِ الاعتيادِي للمُنْشَأة[3].

---

[1] راجع : عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص. **561**–**562**. وأيضاً:
*N.Valticos,**Droit international du travail**, Op.cit., p.424./J.M.Servais, **Normes internationales du travail**, Op.cit., p.158.*

[2] المادة **02**/ف ف.(أ).(ب).(ج). من الاتفاقية رقم: **01**، أعلاه.

[3] المادة **03** من الاتفاقية رقم:**01**، أعلاه.

هذا، وَوَرَدَ النصُّ بالمادة **الرّابعة** من الاتفاقية رقم:**01**، كالتّالي: "**يجُوزُ أيضاً، تجاوُزُ الحدِّ الأدنى لساعاتِ العمل الّذي تنصُّ عليه المادة 02 في العمليّات الّتي تقتضي بحُكمِ طبيعتِها أنْ تُنَفَّذَ بصورةٍ مُستمرّةٍ في نوباتٍ مُتعاقِبةٍ، شريطة ألاّ يتجاوَزَ مُتوسّط ساعات العمل سِتّاً وخمسين (56) ساعةً في الأسبوع. ويجِبُ ألاّ ينطوِيّ تنظيم ساعات العمل على هذا النّحو، بأيِّ حالٍ على مساسٍ بأيّامِ الرّاحة الّتي قدْ تكفُلُها القوانين الوطنيّة للعمّال المُستخدَمين في مِثْلِ هذه العمليّات تعويضاً لَهُم عن يومٍ مِنْ أيّامِ الرّاحة الأُسبوعي**".

وفي الحالات الاستثنائية الّتي يتعذَّرُ فيها تطبيقُ معيار **ثماني(08)** ساعاتِ للعمل اليومي، و**ثمان وأربعين(48)** ساعة للعمل الأسبوعي، فإنَّ هذه المدّة يُمكِنُ حسابُهَا بمعدّل أَطْوَل بموافَقَة المنظمات المهنيّة المَعْنِيّة[1]. وتنصّ الاتفاقية، كذلك، على أنّه يجب على أرباب العمل أن يبيّنوا للعاملين، بواسطة ملصقات في أماكن بارزة في المنشأة، أو بأيّ وسيلة أخرى، بدء ساعات العمل وانتهائها، وكذا فترات الرّاحة المقرّرة خلال العمل، وبيان جميع ساعات العمل الإضافية في سجلٍّ خاصٍّ يوضع لهذا الغرض. ويعتبر مخالفاً للقانون تشغيل الشّخص قبل مواعيد العمل المقرّرة أو بعدها[2].

كما تنصّ الاتفاقية على أن تلتزم الحكومات بموافاة المكتب الدولي للعمل ببيانات حول عدد من المعلومات المتعلّقة بالإجراءات المقرّرة في الاتفاقية[3]. وتتضمّن الاتفاقية أحكاماً خاصّة بالنسبة لبعض البلدان[4]. وأخيراً، تُجيز الاتفاقية وَقْفَ تطبيق أحكامِهَا في أيّةِ دولةٍ في حالة الحرب أو وقوع أيّة طوارئ أُخرى تُعرِّض الأمن الوطنيّ للخطر[5].

وبالفِعْلِ، وبحسب تقدير الباحثة، شكّل موضُوعُ تطبيقِ مبدأ تَحْدِيدِ ساعاتِ العمل **بثماني (08)** ساعاتٍ يومِيّاً أو **ثمانٍ وأربعين (48)** ساعةً أسبوعياً، أَوَّلَ مسألةٍ أُدْرِجَتْ في جَدْوَلِ أعمالِ الدورة **الأولى** للمؤتمر الدولي

---

[1] المادة **05**/ف.**01** من الاتفاقية رقم: **01**، أعلاه.

[2] وَوَرَدَ في هذا الشّأن، ضمن أحكام المادة **08** من الاتفاقية، أعلاه، كالآتي: "**1.تيسيراً لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، يطلب من كلّ رب عملٍ، ما يلي:**

(أ) أن يُبيّن، بوضع ملصقات في أماكن ظاهرة في منشأته أو في أي مكانٍ مناسبٍ آخر أو بأيّ طريقة أخرى تقرّها الحكومة، مواعيد بدء ساعات العمل وانتهائها، وفي حال العمل في نوبات ، مواعيد بدء وانتهاء ساعات كلّ نوبة؛ وتحدّد هذه المواعيد بحيث لا تتجاوز مدّة العمل الحدود الّتي تقرّرها هذه الاتفاقية، ولا يجوز تغيير هذه المواعيد بعد إعلانها إلاّ بشكلٍ وبطريقةٍ تُقرّها الحكومة؛

(ب) أن يبيّن، بنفس الطّريقة، فترات الرّاحة الّتي تعطى أثناء مدّة العمل، ولا تحسب من أصل ساعات العمل؛

(ج) أن يُحتفظ بسجلٍّ، بالشّكل الّذي يُقرّره القانون أو اللّوائح في كلّ بلد، يُدوَّن فيه جميع ساعات العمل الإضافيّة...".

[3] المادة **07** من الاتفاقية رقم: **01**، أعلاه.

[4] المواد **09-13** من الاتفاقية رقم: **01**، أعلاه.

[5] المادة **14** من الاتفاقية رقم:**01**، أعلاه.

للعمل[1]. كما شكّلت الاتفاقية بشأن تَحْدِيدِ ساعاتَ العملِ **بثماني** (08) ساعاتٍ يومِيّاً و**ثمانٍ وأربعين** (48) ساعَةً أُسْبُوعِياً (في الصّناعة) لعام **1919**، الوثيقةَ الّتي كَرّسَتْ وجَسَّدَتْ هذا المبدأ، وصَدَرَتْ بِمَا يُشْبِهُ الإجْمَاعَ[2].

ومنه، تقدّر الباحثة بأنّ إقرار مبدأ **ثماني** (08) ساعاتٍ يومِيّاً و**ثمانٍ وأربعين** (48) ساعَةً أُسْبُوعِياً لجميع العاملين في مُنشأةٍ صناعيّةٍ عامةٍ أو خاصّةٍ أو في أيٍّ مِنْ فُروعِه دون استثناء، يُعدُّ اعترافاً ضمنياً **بمبدأ المساواة وعدم التمييز** في مجال تحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي؛ فتحديد ساعات العمل وفقاً لمعيارٍ موحّد من شأنه تقييد سلطة أرباب العمل في التعسّف وفي ممارسة أيّ تمييز في مواجهة عاملٍ على آخر، أو فئة من العمّال مع أخرى.وعليه، يعني تقرير المبدأ العام، بصورة غير مباشرةٍ، تحقيق المساواة بين جميع العمّال فيما يتعلّق بساعات العمل الواجب تحديدها ضمن عقود الاستخدام[3].

كما تنوّه الباحثة بأهميّة ما ورد من أحكامٍ ضمن الاتفاقية رقم:**01** للعام **1919**، الأمر الّذي انعكس إيجابيّاً على صياغتها ومضمونها. ومن ضمن المبادئ الّتي ورد تكريسها، ضمنيّاً، في بنود الاتفاقية رقم: **01**، تذكر الباحثة:

أ. مبدأ التمثيل الثلاثي على جميع المستويات؛

ب. مبدأ الشفافيّة وحريّة الوصول إلى المعلومة؛

ج. مبدأ المساواة وعدم التمييز في الاستفادة من ظروف عملٍ موحّدة.

وتثني الباحثة على الاتفاقية تعريفها الواسع النطاق للمقصود بعبارة "**المنشأة الصّناعية**"، ليشمل كلٌّ من العاملين في الصّناعات التحويليّة وتوليد الطّاقة، العاملين في الأشغال العامة والعاملين في نقل الرّكاب والبضائع بطريق البرّ أو السّكك الحديديّة أو البحر أو الطرق المائيّة الدّاخلية، بما في ذلك، تحميل وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمرافئ والمخازن. وذلك ما يعكس إرادة المؤتمرين في تعميم تطبيق المبد

---

[1] وفي السنة التّالية لإقرار هذه الاتفاقية، أعلاه، صدرت عن المؤتمر العام توصيتان تحت رقمي: **07** و**08** على التّوالي، وتدعوان إلى إقرار تشريعات تحديد ساعات العمل بالنسبة لفئات خاصة من العمال. ويتعلّق الأمر بالتوصية رقم: **07** لعام **1920** بشأن **تحديد ساعات العمل في صيد الأسماك**، والتوصية رقم: **08** لعام **1920** بشأن **تحديد ساعات العمل في الملاحة الداخلية**. وقدْ نصّت أحكام التوصية **الأولى** (رقم:07)، في بندها **الأوّل**، على اعتماد الدول الأعضاء **يوم عمل مِنْ ثمانِي ساعاتٍ أو أسبوع عملٍ مِنْ ثمانٍ وأربعين ساعة**، كمستوى يتعيّن بُلُوغه حيثما لمْ يتحقّق بعدُ. وبالمِثْل، نصّت أحكام التوصية **الثانية** (رقم:**08**)، في بندها **الأوّل**، على حكمٍ مُماثلٍ بالنّسبة **لعمّال المِلاحة الدّاخلية**

[2] فقدْ تمّ التصويت عليها بما يُعادِلُ: **83** صوتاً ضدّ صوتين(**02**) اثنين، وامتناع صوت (**01**) واحد عن التصويت. وواجه التصديق على الاتفاقية أعلاه، صعوبات جمّة وأثار مناقشات حادّة؛ فالمسائل الاقتصادية لما بعد الحرب، والتخوُّف المتزايد من آثار تحديد ساعات العمل اليومي **بثماني** (**08**) ساعات على الإنتاج، وهاجس المنافسة، كلُّها أثّرت على مواقف الدول بشأن الالتزام بالتصديق على بنود هذه الاتفاقية.

وفي عام **1926**، عقد وزراء العمل في الدول الصناعية لأوروبا الغربية (ألمانيا، بلجيكا، فرنسا، المملكة المتحدة وإيطاليا) اجتماعاً في **لندن** لمناقشة هذه المسألة، ولكنه لم يسفر عن نتيجة تذكر باستثناء التوصُّل إلى اتفاق التفسير الواجب إعطاؤه لبعض أحكام الاتفاقية. وقد كانت **بلجيكا** الدولة الوحيدة الّتي صدّقت على الاتفاقية دون شرطٍ أو تحفُّظٍ. في حين أنَّ **فرنسا** الّتي كان يساوِرُها القلق مِنْ خطر المنافسة؛ حيث رَبَطَتْ تصديقها على الاتفاقية باشتراط تصديق كلّ من **ألمانيا** و**المملكة المتحدة**. وكذلك الأمر بالنّسبة **للنمسا** و**ايطاليا** اللّتين رَبَطَتا تصديقهما على الاتفاقية بشروطٍ.

عدنان خليل التّلاوي، مرجع سابق، ص. **562**.

*E.Mahaim,**L'organisation permanente du travail**, Op.cit,p.216./ N.Valticos,**Droit international du travail**,Op.cit., p. 544.*

[3] راجع:

*B.I.T. : A.Bronstein, (**En aval des normes internationales du travail : le rôle de l'O.I.T. dans l'élaboration et la révision de la législation du travail**),in : **Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir (Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos)**,O.I.T., Genève, 2004,pp. 219-221.*

المقرّر، وتوسيع نطاق الحماية لتشمل جميع فئات العمّال، ما لم تكن طبيعة النّشاط أو مقتضيات الوظيفة تقتضي خلاف ذلك.

ثانياً: أحكام الاتفاقية رقم: 30 لعام 1930 بشأن تحديد ساعات العمل (التجارة والمكاتب)

حُدّد المقصود بتعبير "**ساعات العمل**" ضمن أحكام الاتفاقية رقم: **30** لعام **1930** بشأن **تحديد ساعات العمل (التجارة والمكاتب)**[1]، لتشمُل:"**الوقت الّذي يكون المستخدَمون أثناءه تحت تصرّف رب العمل؛ ولا تدخل فيها فترات الرّاحة الّتي لا يكون المستخدَمون أثناءها تحت تصرّف رب العمل**"[2].

وتشير الباحثة إلى أنّ الاتفاقية رقم: **30**، تُرسي المعيار ذاته الّذي أقرّته الاتفاقية رقم: **01**، سالفة الذّكر أعلاه، وتسري أحكامها على الفئات التّالية:

أ. العاملين في المؤسّسات التجارية، بما في ذلك عمّال البريد، البرق والهاتف؛

ب. العاملين في المؤسّسات والإدارات الّتي يعتمد تسييرها على أعمال مكتبيّة؛

ج. العاملين في المؤسّسات التجاريّة والصّناعيّة المختلطة، ما لم تكن تعتبر بمثابة مؤسّسات صناعية.

وتسري الاتفاقية على المؤسّسات السّابقة سواء أكانت مملوكة ملكيّة عامة أو ملكيّة خاصّة[3].

وتلاحظ الباحثة بشأن ما ورد من أحكام سابقة، أنّ مبدأ **ثماني (08)** ساعاتٍ يومِيّاً و**ثمانٍ وأربعين (48)** ساعَةً أُسْبُوعِياً يشمل كافّة مجالات النّشاط المختلفة، التّجارة، الإدارات والمؤسّسات الصّناعية. وذلك ماسوف يؤدّي حتماً إلى توسيع دائرة الحماية المقرّرة ضمن أحكامها.

غير أنّ الاتفاقية ذاتها، أوردت بعض الاستثناءات فيما يتعلّق بنطاق سريانها الشّخصي، لتستثني كلّ من العاملين في مؤسّسات العلاج الطبّي ورعاية المرضى أو العجزة أو المعدمين أو المخلّين عقليّاً، العاملين في الفنادق والمطاعم والنزل والنّوادي...وغيرها، العاملين في دور العرض والملاهي العامة[4]. كما يمكن للسّلطات المختصّة أن تستثني من تطبيق هذه الاتفاقية، العاملين بالمؤسّسات التّالية[5]:

أ. المؤسّسات الّتي لا يعمل فيها سوى أفراد أسرة رب العمل؛

ب. الإدارات العامة الّتي يعمل المستخدمون فيها كجهاز للسلطة العامة؛

ج. الأشخاص الّذين يشغلون مراكز إدارية أو وظائف يؤتمن شاغلوها على السريّة؛

د. من توفدهم المؤسسة أو من يمثّلونها خارج مكتب العمل.

---

[1] الاتفاقية رقم: **30** لعام **1930** بشأن **تحديد ساعات العمل (التجارة والمكاتب)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **14**، المُنعقِدة بتاريخ: **28 جوان 1930**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **29 أوت 1933**.

[2] المادة **02** من الاتفاقية رقم:**30**، أعلاه.

[3] حيث نصّت المادة **03** من الاتفاقية، كالآتي:" **لا تتجاوز ساعات العمل بالنّسبة لمن تنطبق عليهم هذه الاتفاقية ثماني وأربعين (48) ساعة في الأسبوع وثماني (08) ساعات يوميّاً**..."

[4] المادة **01**/ ف.**02** من الاتفاقية رقم:**30**، أعلاه.

[5] المادة **01**/ ف.**03** من الاتفاقية رقم:**30**، أعلاه.

وفضلاً عمّا سبق، تجيز الاتفاقية رقم: 30 تقسيم ساعات العمل الأسبوعية **الثماني والأربعين**(48) بالكيفية الّتي لا يجوز أن تتجاوز فيها الفترة اليوميّة **عشر**(10) ساعات[1].

كما تجيز الاتفاقية، في بعض الظروف- كحالات التوقّف عن العمل بسبب أعياد محليّة أو حوادث طارئة أو قوّة قاهرة أو بسبب حادثة تصيب المصنع – تمديد الفترة اليوميّة للعمل على سبيل تعويض ساعات العمل الضائعة[2]. والجدير بالإشارة إليه في هذا المقام، أنّ المؤتمرين في صياغة الترخيص السّابق، وضعوا قيوداً على حالات تمديد ساعات العمل اليوميّة حتّى لا يقع تعسّف أو استغلال من رب العمل، وهي:

- لا تُعوّض ساعات العمل المفقودة في أكثر من **ثلاثين** (30) يوماً في السّنة على أن يتمّ ذلك في غضون مهلة معقولة؛
- لا تتجاوز الزّيادة في ساعات العمل اليوميّة ساعةً واحدة؛
- لا تزيد ساعات العمل اليوميّة عن **عشر** (10) ساعات.

أخيراً، تجيز أحكام الاتفاقية في بعض الحالات الاستثنائية، تقسيم ساعات العمل على فترة تزيد على أسبوع بشرط ألّا يتجاوز متوسّط ساعات العمل في خلال تلك الأسابيع (48) ساعة أسبوعياً، وألّا يتجاوز ساعات العمل **عشر**(10) ساعات في اليوم بأيّ حالٍ من الأحوال[3].

وعلى غرار الاتفاقية رقم: **01**، تجيز الاتفاقية رقم: **30** عددا من الاستثناءات الدّائمة الّتي يسمح بها لبعض الفئات، وكذلك، الاستثناءات المؤقّتة التي يسمح بها في عدد من الحالات (حالة الحادثة الواقعة أو وشيكة الوقوع أو القوة القاهرة، وتفادي تلف المواد القابلة للعطب أو تفادي تعرض المنتجات للخسارة... [4]

وتنصُّ الاتفاقية ذاتُها، على أن يزاد الأجر عن ساعات العمل الإضافية المسموح بها، بما لا يقلُّ عن **25%** من الأجر العادي[5]. كما تقضي الاتفاقية بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال في حالة تقسيم ساعات العمل على فترة أطول في حالات الاستثناءات[6].

وتنصّ الاتفاقية في الختام، على أنّ تنفيذ أحكامها يستوجب اتّخاذ إجراءات مناسبة للقيام بتفتيش كافٍ، وإلزام كلّ رب عمل بأن يَضَعَ في مكانٍ ظاهرٍ بالمنشأة، أو في أيِّ مكانٍ آخر مناسب، أو بأيّ طريق آخر تعتمده السلطة المختصة، جدولا يبين مواعيد العمل وفترات الراحة الممنوحة، والتي لا تدخل في ساعات العمل، ومسك سجل، وفرض جزاء عن الإخلال بقواعد تنظيم العمل[7].

وكما هو الشّأن في الاتفاقية رقم: **01**، تقدّر الباحثة أنّ الاتفاقية رقم: **30** تنص في مادتها **11**/ فقرة **03**، على أنّه:"**يعتبر خروجاً على القانون كلّ استخدام لأيّ شخص في غير أوقات العمل المحدّدة في الاتفاقية**".

---

[1] المادة **04** من الاتفاقية رقم:**30**، أعلاه.

[2] المادة **05** من الاتفاقية رقم:**30**، أعلاه.

[3] المادة **06** من الاتفاقية رقم:**30**، أعلاه.

[4] المادة **07**/ ف ف.**01** و**02** من الاتفاقية رقم:**30**، أعلاه.

[5] المادة **07**/ ف.**03** من الاتفاقية رقم:**30**، أعلاه.

[6] المادة **08** من الاتفاقية رقم:**30**، أعلاه.

[7] المادة **11** من الاتفاقية رقم: **30**، أعلاه.

وكذلك، ومثلما حدّدته المادة **09** من الاتفاقية، فإنّه: "**يجوز وقف العمل بأحكام هذه الاتفاقية في أيّ بلد بأمر من الحكومة في حالة الحرب أو حالات الضرورة العاجلة الّتي تهدد الأمن الوطني**"[1].

وتعدّد الباحثة لأحكام الاتفاقية رقم:**30** مزايا عدّة، تذكر منها: المرونة في صياغة معيار **ثماني (08)** ساعات عمل يوميّ **وثمانٍ وأربعين (48)** ساعة عمل أسبوعي، تقييدها لسلطة رب العمل في تعويض السّاعات الإضافيّة وكذلك، نصّها على وجوب العلانيّة في تنظيم أوقات العمل. غير أنّ الباحثة تُعيب على أحكام الاتفاقية رقم: **30** الكمّ المُعتبر من الاستثناءاتٍ والترخيصاتٍ الوارد بها، الأمر الّذي في تقديرها قد يؤدّي إلى إضعاف قيمتها، ويحول دون تحقيق الغاية من اعتمادها.

وتلفت الباحثة نظر القارئ إلى أنّه، وفي السّنوات التالية من نشاط المنظمة الدولية للعمل، تبنّت العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصّادرة عنها، معيار **ثماني (08)** ساعات عمل يوميّ **وثمانٍ وأربعين (48)** ساعة عمل أسبوعي، بالنّسبة للعديد من الفئات العمّالية، وتستدلّ الباحثة لتبرير طرحها هذا، بالأمثلة التّالية:

- حُدّدت ساعات العمل اليومي بالنّسبة **للعاملين في مناجم الفحم** الواقعة تحت الأرض، وكذا، مناجم الفحم المكثوفة بما لا يتجاوز بأيّ حالٍ مدّة **سبع (07) ساعات وخمس وأربعين (45) دقيقة** يوميّاً، وهي المدّة الفعّلية الّتي يقضيها العامل تحت سطح الأرض من لحظة دخوله إلى المصعد للهبوط إلى المنجم وإلى لحظة مغادرته للمصعد مرّة أخرى[2].
- حُدّدت المدّة الكليّة للقيادة بالنّسبة للأشخاص العاملين في النّقل البرّي، بما في ذلك وقت العمل الإضافي، بما لا يتجاوز **تسع (09)** ساعات في اليوم أو **ثماني وأربعين (48)** ساعة في الأسبوع[3].

الفرع الثاني:

الأحكام المُقرّرة لساعات العمل بناءاً على مِعيار أربعين (40) ساعة للعمل الأسبوعيّ.

شهد عام **1934** أولى المحاولات الرّامية إلى إقرار اتفاقيتين ذات نطاق شامل، بالنصّ على **تخفيض ساعات العمل الأسبوعي إلى أربعين(40) ساعة في كلّ من قطاع الصّناعة والتجارة والمكاتب.** ولكن هذه المساعي والجهود باءت بالفشل لعدم حصول النّصوص المقترحة على أغلبيّة الأصوات اللّازمة لإقرارها في الدورة رقم: **18** للمؤتمر الدولي للعمل عام **1934**[4].

---

[1] راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص. **564-566**. وأيضاً:

*B.I.T. : A.Bronstein, (**En aval des normes internationales du travail : le rôle de l'O.I.T. dans l'élaboration et la révision de la législation du travail**),in : **Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir (Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos),**Op.cit.,pp. **229-230**.*

[2] المادة **03** من الاتفاقية رقم: **46** بشأن **تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم(مراجعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **19**، المنعقدة بتاريخ: **21** جوان **1935**.

[3] المادة **06** من الاتفاقية رقم: **153** بشأن **ساعات العمل وفترات الرّاحة في النّقل البرّي**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **65**، المنعقدة بتاريخ: **27** جوان **1979**.

[4] عدنان خليل التّلاوي، مرجع سابق، ص.**568**.

واعتمد المؤتمر الدولي للعمل، في العام التّالي، بعد مناقشات حادّة، الاتفاقية رقم: **47** لعام **1935**[1]، والّتي تقتصر على تأكيد **مبدأ الأربعين (40) ساعة عمل أسبوعيّاً**. وهو المبدأ الّذي يتوجّب على الاتفاقيات المنفصلة تنظيم تطبيقه في مختلف القطاعات وعلى فئات العمّال المختلفة[2]. ومنذ عام **1935** وحتّى عام **1937**، تمّ إقرار هذه الاتفاقيات الخاصّة في بعض القطاعات[3]، ولكن المحاولات الأخرى اّلتي استهدفت وضع اتفاقيات مماثلة في غير ذلك من المجالات لم تسفر عن أية نتيجة[4].

وغداة الحرب العالمية الثانية، أُعيد مجدّداً طرح مسألة تخفيض ساعات العمل إلى **أربعين(40)** ساعة، ورغم ذلك فإنّ المشروع الأوّل لتوصية دولية في هذا الشّأن لم يحصل، في عام **1961**، على الأغلبية المطلوبة[5]. ولكن عند إعادة مناقشة مشروع التوصية رقم: **116** في العام التّالي، وافق المؤتمر على الصّياغة الجديدة الّتي تنصّ على **التخفيض التدريجيّ لساعات العمل الأسبوعيّة إلى المعيار الاجتماعي للأربعين(40) ساعة.**

استناداً للطرح السّابق، تتناول الباحثة ضمن الفقرات التّالية، عرض أهمّ ما وَرَدَ من أحكامٍ بخصوص إقرار معيار **الأربعين(40) ساعة للعمل الأسبوعي.**

أوّلاً: الأحكام الأساسيّة المُقرّرة بناءاً على معيار الأربعين(40) ساعة للعمل الأسبوعي

أسّست لبلوغ هدف **التخفيض التدريجي لساعات العمل**، وتبنّي **معيار الأربعين(40) ساعة للعمل الأسبوعي**، وثيقتين دوليتين أساسيتين للعمل، تأتي لباحثة إلى عرض ومناقشة مجمل ما ورد من أحكامٍ ضمنها في الفقرات التّالية:

---

[1] الاتفاقية رقم: **47** بشأن **تخفيض ساعات العمل** إلى **أربعين (40) ساعة في الأسبوع**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**19**، المنعقدة بتاريخ: **22 جوان 1935**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **23 جوان 1975**.

[2] راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص. **570-571**. وأيضاً:

*N.Valticos,**Droit international du travail**, Op.cit., pp.425-426./J.M.Servais, **Normes internationales du travail**,Op.cit., p.158.*

[3] الاتفاقية رقم: **49** بشأن **تخفيض ساعات العمل (الزجاج)** لعام **1935**، الاتفاقية رقم: **51** بشأن **تخفيض ساعات العمل (الأشغال العامة)** لعام **1936**، الاتفاقية رقم: **57** بشأن **تحديد ساعات العمل على ظهر السفن وطاقم السفينة** لعام **1936**، الاتفاقية رقم: **61** بشأن **تخفيض ساعات العمل (الصناعة النسيجية)** لعام **1937**.

[4] كما هو الحال بالنسبة للحديد والصلب، البناء، مناجم الفحم، الصناعات الكيميائية والمطابع. راجع: عدنان خليل التّلاوي، مرجع سابق، ص.**573**.

[5] المرجع نفسه.

1. أحكام الاتفاقيـة رقم:47 لعـام 1935 بشـأن تخفيـض سـاعات العمـل إلـى أربعين(40) سـاعة للعمـل الأسبوعي

اعتمد المؤتمر الدولي للعمل، في عام **1935**، أحكام الاتفاقية رقم: **47** بشأن **تخفيض ساعات العمل إلى أربعين(40) ساعة للعمل الأسبوعي**[1]، استناداً للاعتبارات التالية:

- تخفيف وطأة البطالة ومعاناة ملايين كثيرة من العمّال في مختلف أرجاء العالم؛
- تمكين العمّال، كلّما كان ذلك عمليّاً، من الحصول على نصيب من فوائد التقدّم التقني السّريع الّذي يميّز الصّناعة الحديثة؛
- ضرورة مواصلة بذل الجهود لتخفيض ساعات العمل إلى أدنى حدٍّ ممكنٍ في جميع أشكال العمل.

والجدير بالملاحظة، هو أنّ الاتفاقية رقم: **47** لم تحصل على التصديقات المتوقّعة، رغم أنّها تقتصر على النصّ التّالي: "**يلتزم كلّ عضو في المنظمة الدولية للعمل يصدّق على هذه الاتفاقيـة، أن يُعلن موافقته على مبدأ الأربعين(40) ساعة أسبوعيّا وتطبيقه بصورة لا يترتّب عليها تخفيض مستوى معيشة العمّال، وباتّخاذ أو تيسير الإجراءات المناسبة لتحقيق تلك الغايـة**" (المادة **01** من الاتفاقية)[2]. كما تنص الاتفاقية على أنّ الدولة المرتبطة بهذه الاتفاقية تتعهّد بتطبيق هذا المبدأ على مختلف فئات العمّال عملاً بالأحكام التفصيليّة الّتي تنصّ عليها الاتفاقيات المنفصلة الّتي قد تصدّق عليها لاحقاً.

وفيما عدى النصّ أعلاه، تُشير الباحثة وتلفِتُ نظر القارئ، إلى أنّ الاتفاقية لم تشمل أحكاماً أُخرى، ويعني ذلك في تقديرها أنّ المنظمة الدولية للعمل أرادت أن تحصل على موافقة الدول الأعضاء على تبنّي معيار **الأربعين(40) ساعة** عمل في الأسبوع، كمبدأ وكأساس، وأنّ تعميم تطبيقه وتحديد أُسُسِه، سوف يتحدّد ضمن نصوصٍ لاحقة. كما أنّ الاتفاقية لم يرد النّص بها، صراحةً، على مبدأ المساواة وعدم التمييز في تطبيق المبدأ، ولكن بتقدير الباحثة، يستشفّ من خلال قراءة متأنيّة للفقرة **الثانية** من المادة **الأولى** منها، إقراراً ضمنيّاً بضرورة إحلال المساوة بين جميع فئات العمّال في تطبيق المبدأ المقرّر ضمنها؛ حيث ورد النصّ، كالآتي:" **على كلّ دولةٍ عضو في منظمة العمل الدولية تصدّق على هذه الاتفاقيـة أن تُعلن موافقتها على...وأن تتعهّد بتطبيق هذا المبدأ على مختلف فئات العمّال وفقاً للأحكام التفصيليّة الّتي ترد في الاتفاقيات المنفصلة الّتي تصدّق عليها هذه الدولة العضو**".

---

[1] ورد ضمن ديباجة الاتفاقية رقم: **47**، كالآتي: "**إنّ المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، ...، وإذ يرى أنّ البطالة قدْ انتشرت انتشاراً واسعاً، وأنّها مستمرّة منذ وقتٍ طويل، وأنّ هناك في الوقت الرّاهن ملايين كثيرة من العمّال في جميع أرجاء العالم، يُعانون من البؤس والحرمان، دون أن يكوّنوا أنفسهم مسؤولين عنها، وأنّ من حقّهم المشروع تخفيف وطأتها؛**

وإذْ يرى من المُستحسن تمكين العمّال، كلّما كان ذلك عمليّاً، من الحصول على نصيب من فوائد التقدّم التّقني السّريع الّذي يُميّز الصّناعة الحديثة".

[2] راجع : عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص. **574-575**. وأيضاً:

*N.Valticos,**Droit international du travail**, Op.cit., p.429.*

2.أحكام التوصية رقم: 116 لعام 1962 بشأن تخفيض ساعات العمل

قرّر المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **47** للعام **1962** اعتماد أحكام التوصية رقم: **116 بشأن تخفيض ساعات العمل**[1]. وكانت غايته المنشودة من وراء ذلك هي تبنّي مقترحاتٍ تستكمل وتسهّل تنفيذ الصّكوك الدولية القائمة بشأن ساعات العمل عن طريق بيان التّدابير العمليّة للتخفيض التدريجي لساعات العمل، مع مراعاة الظّروف الاقتصادية والاجتماعية المتباينة بين مختلف الدول، وكذلك، تنوّع المُمارسات الوطنيّة في تنظيم ساعات العمل وغيرها من ظروف العمل. كما ارتأى المؤتمرون تحديد الأساليب العامة الّتي يُمكن بها تطبيق مثل هذه التّدابير العمليّة، ووضع معيار الأربعين ساعة عمل في الأسبوع– وهو المبدأ المقرّر في اتفاقية تخفيض ساعات العمل إلى **أربعين (40)** ساعة للعام **1935**، كمعيار اجتماعي ينبغي الوصول إليه على مراحل عند الضّرورة، ووضع حدٍّ أقصى لساعات العمل العاديّة وِفقاً لاتفاقيات ساعات العمل (الصّناعة) للعام **1919**[2].

واستناداً لما سبق تلخّص الباحثة أهمّ ما جاءت به التوصية رقم: **116**، من مبادئ وأحكام، ضمن الفقرات التّالية[3]:

أ– **مبدأ التخفيض التدريجي لساعات العمل العادية:** بحسب أحكام ديباجتها، فإنَّ هذه التوصية تكمِّلُ الوثائق الدولية الموجودة والمتعلّقة بساعات العمل وتيسّر تطبيقها بتوضيح التدابير العمليّة لهذا التخفيض، والّتي تأخذ بعين الاعتبار اختلاف الظّروف الاقتصادية، الاجتماعية والممارسات الوطنيّة، وبتحديد الطرائق الّتي بواسطتها يُمكن تطبيق هذه التّدابير، وبتوضيح أنّ المعيار الّذي وُضِعَ مبدأه في الاتفاقية رقم: **47** بشأن **الأربعين (40)** ساعة لعام **1935** باعتباره معياراً اجتماعياً يُمكن بلوغُهُ على مراحل كلّما تطلّبت الظُّروف، وبتحديد الحدِّ الأقصى لساعات العمل طبقاً للاتفاقية رقم: **01** بشأن **تحديد ساعات العمل في الصناعة** لعام **1919**[4].

ويكرّر البند **04** من التوصية ذات أحكام الديباجة بالتأكيد على أنّه:" **يتمّ تخفيض ساعات العمل العادية، تدريجيّاً، كلّما كان ذلك مناسبا، وذلك بهدف بلوغ المعيار الاجتماعي الّذي أشارت إليه الديباجة دون أن يقترن تخفيض ساعات العمل بتخفيض في أجور العمال**"[5].

---

[1] التوصية رقم: **116** لعام **1962** بشأن **تخفيض ساعات العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **47**، المُنعقدة بتاريخ: **26 جوان 1962**.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن التوصية رقم: **116**، راجع:عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص.**581-582**./ مهدي بن خدّة، مرجع سابق، ص ص.**203-204**. وأيضا:

*N.Valticos,**Droit international du travail**, Op.cit., pp.**428-429**./J.M.Servais, **Normes internationales du travail**,Op.cit., pp.**158-160**./A.Bronstein, Op.cit.,pp. **230-231**.*

[3] راجع:

*B.I.T .:(**Le temps de travail**),,Etude D'ensemble de la Commission d'expert sur l'application des conventions et recommandations,O.I.T.,Genève, **1984**,p.**06**.*

[4] راجع:عدنان خليل التّلاوي، مرجع سابق، ص. **584**. وأيضاً:

*N.Valticos,**Droit international du travail**, Op.cit., p. **429**./J.M.Servais, **Normes internationales du travail**,Op.cit., pp.**158**.*

[5] راجع:

*A.Bronstein, Op.cit.,p. **231**.*

ولبلوغ هدف **الأربعين (40)** ساعة، فإن التوصية تبيّن في البند **الخامس** هدفاً أوليّاً وعاجلاً، ويتمثّل في تخفيض ساعات العمل الأسبوعيّة إلى **ثمانٍ وأربعين (48)** ساعة في أسبوع العمل العادي، دون تخفيض مقابل في الأجور في الحالة الّتي تتجاوز فيها هذا الحدّ.

وبحسب البند **الأوّل** من التوصية، فإنّه، على كلِّ دولةٍ من الدول الأعضاء أن تضَعَ وتُتَابِعَ سياسةً وطنيّةً تشجِّعُ... اتِّباع مبدأ التخفيض التدريجي لساعات العمل العادية، كما يجب على هذه **الدول أن تشجِّعَ بالوسائل الّتي تتلاءم مع الظُّروف والمُمَارسات الوطنيّة كفالَةَ تطبيقِ هذا المبدأ** (البند **الثّاني** من التوصية).

ب- وضع سياسة وطنيّة؛ إن السّياسة الوطنيّة المنصوص عليها في البند **الأوّل** من التوصية يُمْكِن أن تَتَّخِذَ أشكالاً مختلفة ما دامت تستهدف تشجيع **مبدأ التخفيض التدريجي** لساعات العمل العادية "**بالطُّرق الّتي تتناسب مع الظُّروف والمُمارسات الوطنيّة وظروف كلّ صناعة**"[1].

ج- برامج وطرق تخفيض ساعات العمل؛ فبعد أن أكَّدت التوصية رقم: **116** على **مبدأ التخفيض التدريجي لساعات العمل** وبيان الأهداف الحاليّة وبعيدة المدى على الصّعيد الوطني، فإنّها تتناول الطرائق والوسائل الّتي يمكن استخدامها للوصول إلى هذه الأهداف. وتنصُّ التوصية على **الاختيار الحرّ لأساليب التطبيق**، فالطرائق المنصوص عليها في البند **الثالث** من التوصية، تُشِيرُ إلى التطبيق سواء "**بالطرق التشريعيّة واللّوائح، بواسطة الاتفاقيات الجماعيّة أو قرارات المحكّمين، أو بتضافُرِ مختلف هذه الطرائق أو بأيَّةِ طريقةٍ أُخرى تتَّفِقُ والممارسة الوطنيّة، بالقَدَرِ الّذي يُنَاسِبُ الظُّروف الوطنيّة واحتياجات كلُّ فرعٍ مِنَ النّشاط**".

وحول كيفية تحديد ساعات العمل، فإنّ البند **11** من التوصية، يُشير إلى"**القواعد والممارسات المتَّبعة في المنشأة أو الأعمال المعنيّة**". ويُبيِّن البند **22** أنَّ التوصية "**لا تؤثِّرُ في أيّ قانونٍ، أو نظامٍ، أو حكمٍ، أو عُرفٍ أو اتِّفاقٍ أو مفاوضةٍ بين أرباب العمل والعمّال يُمْكِنُ أن تكفُلَ شروطاً أَفْضَلَ للعمّالِ**".

د- نطاق التطبيق؛ تهدف التوصية رقم: **116** إلى **تخفيض ساعات العمل** في معظم الأحوال، ولكنّها لا تطبّق على **الزّراعة** أو **النّقل البحري** أو **الصّيد البحري**[2]. وبوجهٍ عامٍ، تقدّر الباحثة بإنَّ **نطاق التّطبيق** يتميّزُ **بمرونةِ** صياغة أهدافِهِ ووَضْعِها حيِّز التنفيذ بواسطة تخفيض ساعات العمل على مراحل تشمُلُ بشكلٍ تدريجيٍّ **فروع وقطاعات النّشاط الاقتصادي**[3]، وتعطي الأولويّة لبعض المِهَن وطوائف العمّال[4].

هـ- مراحل التطبيق؛ وينصُّ البند **08** من التوصية رقم: **116** على أنَّ التخفيض التدريجي يمكن أنْ يتمَّ على مراحل تمتدُّ عَبْرَ الزَّمَن، أو تشمُل تدريجيّاً فروعاً أو قطاعات مِنَ الاقتصاد الوطني، أو أيّة ترتيباتٍ مناسبةٍ للظُّروفِ الوطنيّة ولظُرُوفِ كلِّ قطاعٍ من النّشاط الاقتصادي. وفي جميع الأحوال، إذا كانت ساعات العمل

---

[1] وأشارتْ **لجنة الخبراء** في تقريرها العام الصّادر سنة **1984**، بأنَّهُ يُفْهَمُ مِن عبارة "**سياسة وطنيّة**" : "**مجموعة التّدابير المتّخذة في هذه الحالة بواسطة الأحكام التشريعيّة أو الاتفاقيات الجماعية بصفة خاصّة، حتّى في حالة الغياب المتعمّد للتدخُّل الحكومي في إجراءات تحديد ساعات العمل**". راجع:
*B.I.T. :(**Le temps de travail**) ,Op.cit.,p.12.*

[2] البند **23** من التوصية رقم: **116**، أعلاه.

[3] البند **08** من التوصية رقم: **116**، أعلاه.

[4] البند **09** من التوصية رقم: **116**، أعلاه، (المهن الّتي تتطلب مجهودا جسمانيا أو عقليا أو مخاطر صحية للعمال المعنيين، وخصوصا إذا قامت بهذه الأعمال النساء أو الأحداث).

الأسبوعيّة تتجاوز **الثّماني والأربعين (48)** ساعة، فإنّه يجب اتّخاذ الإجراءات العاجلة لتخفيض هذه الساعات إلى مستوى **(48)** ساعة طبقاً للبند **الخامس** من التوصية.

و- العوامل الّتي تُأْخَذُ في الاعتبار في إطار سياسة وطنيّة؛ كما تستعْرِضُ التوصية رقم: **116** العوامل الّتي ينبغي أخذها بعين الاعتبار في إطار تدابير التخفيض التدريجي لساعات العمل، وممّا وَرَدَ النصُّ عليه، تذكُرُ الباحثة: **1**. قدرة البلد، في ضوء مستوى تطوُّره، القيام بتخفيض ساعات العمل دون المساس بالإنتاجيّة أو التّنمية الصّناعية أو التأثير على مركزها التنافسي في التجارة الدولية، ودون خَلْقِ ضغطٍ تضخُّمِي قد يؤدِّي إلى تخفيضٍ حقيقيٍّ لِدَخْلِ العمّال، **2**. درجة الزِّيادة في الإنتاجيّة الّتي يمكن أن تتحقَّقَ بتطبيقِ التقنيّات والأساليب الفنيّة الجديدة للإدارة، **3**. الحاجة إلى تحسين مستوى المعيشة في البلدان النّامية. **4**. أفضليّات منظمات أرباب العمل والعمّال.

ز- تعريف وتحديد ساعات العمل؛ تُعَرِّفُ التوصية أعلاه، **ساعات العمل العادية**، بأنّها: "**عدد السّاعات الّتي تُحَدَّدُ في كلِّ دولةٍ طبقاً للقوانين، أو اللّوائح، أو اتفاقات العمل الجماعيّة، أو قرارات التّحكيم أو تطبيقاً لهذه، أو في غيابِهَا، فتكون هيَّ الّتي تُعَدُّ ساعات العمل الزّائدة عليها ساعات عمل إضافيّة يُمْنَحُ العمّال عنها أجراً بفئاتِ العمل الإضافي، أو تشكّل استثناءاً عن القواعد، أو العرف المُتَّبَع في المنشأة أو الأعمال المعنيّة**".

ووِفْقَ البند **20/ ف.02.(ب)**) من التوصية، يجب التشاور مع منظمات أرباب العمل والعمّال حَوْلَ "**المُدّة القُصْوَى للفترة الّتي يُمْكِن على أساسها حساب متوسّط ساعات العمل**". كما يستهدف البند **13** من التوصية رقم: **116**، الحالة الخاصّة بالعمليّات المُستمرّة الّتي تتمُّ عن طريق نوبات متعاقِبَة(العمل التناوُبي). ففي هذه الحالة، يُمْكِنُ وضْعُ أحكامٍ خاصّة؛ حيث يكون متوسِّط ساعات العمل العادية في هذه العمليّات لا يزيدُ بأيِّ حالٍ مِنَ الأحوالِ عن ساعات العمل العادية الّتي حُدِّدَتْ للنّشاط الاقتصادي المعنيّ.

ح- ويُبيِّن البند **14** من التوصية ذاتها، **ثلاثة (03)** أنماط من الاستثناءات (بصورة دائمة[1]، مؤقتة[2]، أو دورية[3]) على الفترة الزمنيّة لساعات العمل العادية. وتحدِّدُ السّلطات المختصّة في كلّ دولةٍ الظّروف والحدود الّتي يُسْمَحُ فيها بوجودِ هذه الاستثناءات، ويجب أنْ تكون هذه مَحَلّ التشاور مع منظمات أرباب العمل والعمّال[4].

ط- ساعات العمل الإضافية؛ تناولت التوصية في جزءٍ مستقلٍّ مسألة **ساعات العمل الإضافية**، وتعرِّفُهَا بأنَّها: "**كلّ ساعاتِ العمل الّتي تتجاوز السّاعات العاديّة... ما لَمْ تَكُنْ قد أخذ في الاعتبار تحديد الأجر طبقاً**

---

[1] ويكون ذلك في الأعمال المتقطعة بصورة أساسية التي تتطلب وجود العمال خلال فترات طويلة نسبيا، وفي بعض حالات استثنائية تتطلبها المصلحة العامة، وفي العمليات التي يجب بالضرورة لأسباب فنية أن تنفذ خارج نطاق الحدود الخاصة بالعمل العام للمنشأة.

[2] ويكون ذلك في حالة الحوادث التي تقع أو المحتمل وقوعها، في حالة العمل العاجل الذي يجب أداؤه للآلة أو المصنع، وفي حالة القوة القاهرة، في حالة ضغط غير عادي في العمل، في حالة الطوارئ التي تشكل خطرا وطنيا.

[3] وذلك بسبب الجرد السنوي وإعداد ميزانية المشروع، بسبب نشاط موسمي مؤقت.

[4] البند **20** من التوصية رقم: **116**، أعلاه.

للعرف"[1]. وطبقا للبند **14** من التوصية، فإنَّهُ يجب على "**السُّلطات المختصّة في كلّ دولةٍ أنْ تُبيِّن الحدود الّتي يُسمَح فيها بوجود الاستثناءات من ساعات العمل العاديّة**".

ويشترط البند **17** إضافة إلى ذلك، على أنَّهُ:" **باستثناء حالات القوَّة القاهرة، يجب على السُّلطات المختصّة وَضْعَ الحدودِ فيما يتعلّق بالعدد الإجماليّ للسّاعات الإضافيّة الّتي يُمْكِنُ اشتغالُهَا خلال فترةٍ معيّنةٍ**"، ويكون تعويض الوقت الإضافي بمعدّلات أعلى من معدّلات ساعات العمل العادية (البند **19**.(أ) من التوصية).

ي- **التشاور مع المنظمات المهنية**؛ طبقا للبند **20** من التوصية، يجب على السُّلطات المختصّة التشاور بشكلٍ منتظمٍ مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأربابِ العمل والعمّال في المسائل المتصِّلة بتطبيقِ هذه التوصية، ولاسيما في الوسائل الخاصّة بالقَدَرِ الّذي يكونُ فيه تنظيمُ هذه المسائلِ مُناطاً بالسُّلطة المختصَّة. ويُبيِّن البند **07**.(د) من التوصية، وجوب الأخذ بِعَيْنِ الاعتبار أفضليّات منظمات أرباب العمل والعمّال في مختلف فروع النّشاط المعنيّة فيما يتعلّق بالطَّريقة الّتي ينبغِي أنْ يتمَّ بها تخفيضُ ساعاتِ العمل.

ومنه، تعتبر الباحثة بأنّ التوصية رقم: **116**، تعكس، فعّلاً، رغبة وإصرار المنظمة الدولية للعمل على إقرار معيار **أربعين** (**40**) ساعة عمل في الأسبوع، وهيّ تمثّل الأداة الدولية للعمل الأكثر دقّة وتفصيلاً في مجال التنظيم الدولي لساعات العمل. ومن المبادئ الأساسيّة الّتي شملتها التوصية، تذكر الباحثة:

- مبدأ التمثيل الثلاثي، ومشاركة العمّال الحوار الاجتماعي الّذي يشمل موضوع تحديد ساعات العمل؛
- مبدأ التحكيم الاختياري؛
- مبدأ الشرط الأفضل للعامل.

وتنوّه الباحثة، بأنّ هذه المبادئ إذا اجتمعت في وثيقة، فإنّها تشكلّ في حدّ ذاتها ضمانات قانونيّة لحماية الحقّ وإقراره. فجميعها تعكس إرادة المؤتمرين في توفير مجال واسع للحماية بالنّسبة للعمّال المشمولين بأحكام التوصية المقرّرة (رقم:**116**).

وتعيب الباحثة على واضعي الاتفاقية، أنّهم حدّدوا نطاق سريانها هلى نحوٍ ضيّقٍ، فهي لا تسري على كافّة فئات العمّال، واسثنت بأحكامها، صراحةً كلٌّ من العاملين في **الزّراعة**، **النّقل البحري** أو **الصّيد البحري** (البند **23** من التوصية). فتُظهر بنودها رغبة المنظمة في تعميم تطبيق معيار **أربعين** (**40**) ساعة عمل في الأسبوع، وبالعكس، يظهر جليّاً الاختلاف والتباين في المواقف والآراء، بدليل أنّ الاتفاقية الأمّ (رقم: **47**)، لم تحصُد عدد التصديقات الّلازمة لدخولها حيّز النفاذ. ومنه، طُرِحت رغبات المؤتمرين وآراؤهم في شكل توصية دولية للعمل في انتظار أن يحصل المعيار على موافقة الأغلبيّة الممثّلة في المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل لِتُصاغ في شكل اتفاقية دولية شاملة وملزمة أو أن يُعمّم تطبيقه بموجب اتفاقيات خاصّة بتكريسه في كلّ مجال من مجالات العمل على حدى.

---

[1] البند **16** من التوصية رقم: **116**، أعلاه.

ثانياً: الأحكام الفرعيّة المُقرّرة بناءاً على معيار الأربعين(40) ساعة للعمل الأسبوعي

وِفقا لما نصّت عليه اتفاقية المبدأ رقم: **47** لعام **1935**، فقد صدرت عدّة اتفاقيات خاصّة بتنظيم تطبيق **مبدأ الأربعين (40) ساعة** في قطاعات مختلفة؛ وتعدّد الباحثة من الأحكام المكرّسة لمعيار الخفيض التدريجي لساعات العمل لبلوغ **الأربعين (40) ساعة**[1]، ما يلي:

- حُدّد متوسّط ساعات العمل الأسبوعي **لعمّال مصانع الزّجاجات** بما لا يتعدّى معدّل **42 ساعة** في الأسبوع، على ألاّ يزيد طول نوبة العمل عن **ثماني (08)** ساعات[2].
- حُدّدت ساعات عمل الأشخاص العاملين في **أعمال البناء والهندسة المدنيّة** بما لا يتعدّى متوسّط **أربعين(40)** ساعة في الأسبوع، ويجوز أن يكون متوسّط ساعات العمل الأسبوعيذة **اثنتين وأربعين (42)** ساعة أسبوعيّاً بالنّسبة لمن يعلون في نوباتٍ متتالية في عمليّاتٍ تتطلّب بحكم طبيعتها أن تُجرى دون انقطاع في أيّ وقتٍ من النّهار أو اللّيل أو طوال الأسبوع[3].
- حُدّدت ساعات عمل الأشخاص **العاملين على ظهر السفن**، بما لا يتعدّى **ثماني (08)** ساعات في اليوم **وأربعين (40)** ساعة في الأسبوع حين تكون السّفينة في عرض البحر وفي أيّام الإقلاع أو الوصول. وتني عبارة "ساعات العمل"، الوقت الّذي يُطلب فيه من أحد أفراد الطّاقم أداء أيّ عملٍ لحساب السّفينة أو مالكها، أو أن يكون تحت تصرّف رئيسه خارج أماكن إقامة الطاقم[4].
- حُدّدت ساعات عمل الأشخاص **العاملين في صناعة النّسيج** بما لا يتعدّى متوسّط **أربعين(40)** ساعة في الأسبوع، ويجوز أن يكون متوسّط ساعات العمل الأسبوعيذة **اثنتين وأربعين (42)** ساعة أسبوعيّاً بالنّسبة لمن يعلون في نوباتٍ متتالية في عمليّاتٍ تتطلّب بحكم طبيعتها أن تُجرى دون انقطاع في أيّ وقتٍ من النّهار أو اللّيل أو طوال الأسبوع[5].
- حُدّدت المدّة الكليّة للقيادة بالنّسبة للأشخاص العاملين في النّقل البرّي، بما في ذلك وقت العمل الإضافي، بما لا يتجاوز **تسع (09)** ساعات في اليوم أو **ثماني وأربعين (48)** ساعة في الأسبوع[6]. وتقضي الاتفاقية

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن الاتفاقيات الخاصّة بتنظيم تطبيق **مبدأ الأربعين (40) ساعة** في قطاعات مختلفة، راجع:عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص.**584-586**. وأيضا:

*N.Valticos,**Droit international du travail**,Op.cit.,p.**430**./ A.Bronstein, Op.cit.,pp. 232.*

[2] المادة **02** من الاتفاقية رقم: **49** بشأن **تخفيض ساعات العمل في مصانع الزّجاجات**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **19**، المنعقدة بتاريخ: **25** جوان **1935**.

[3] المادة **02** من الاتفاقية رقم: **51** بشأن **تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **20**، المنعقدة بتاريخ: **18** جوان **1936**.

[4] المادتين **02** و**04** من الاتفاقية رقم: **57** بشأن **ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السّفن**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **21**، المنعقدة بتاريخ: **24** أكتوبر **1936**.

[5] المادة **04** من الاتفاقية رقم: **61** بشأن **تخفيض ساعات العمل في صناعة النّسيج**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **23**، المنعقدة بتاريخ: **22** جوان **1938**.

[6] المادة **06** من الاتفاقية رقم: **153** بشأن **ساعات العمل وفترات الرّاحة في النّقل البرّي**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **65**، المنعقدة بتاريخ: **27** جوان **1979**.

بألّا يسمح لأيّ سائق أن تتجاوز المدّة المتّصلة للقيادة **أربع (04)** ساعات دون أن يتمتّع بفترة راحة[1]. وبالنّسبة للرّاحة اليوميّة للسّائقين، فيجب ألّا تقلّ عن **عشر(10)** ساعات متّصلة خلال فترة **أربع وعشرين(24)** ساعة اعتباراً من بداية العمل[2].

وتستوجب الاتفاقية في مادتها **العاشرة**، عدداً من الضّوابط الّتي ينبغي على السّلطة أو الجهاز المختصّ اتّخاذها (مثل سجلّ الرّقابة)، وعلى أرباب العمل مراعاتها. كما ينبغي على هذه السلطة أو الجهاز وضع نظام مناسب للتفتيش يتضمّن المراقبة في المؤسّسات، وعلى الطّرق، وفرض الجزاءات الملائمة في حالة المخالفة[3].

في ختام دراستها **للقواعد الدولية للعمل ذات الصّلة بتنظيم ساعات العمل اليوميّة والأسبوعيّة**، توصّلت الباحثة إلى إبداء ملاحظات أساسيّة، تأتي إلى ذكرها فيما يلي:

- قرّرت المنظمة الدولية للعمل في دورتها الأولى، تبنّي وتعميم تطبيق معيار **ثماني (08)** ساعات عمل يوميّ **وثمانٍ وأربعين (48)** ساعات عمل أسبوعيّة، كأساس ومعيار دولي يُفترض بجميع الدول الأعضاء في المنظمة العمل على تكريسه على المستويات الدّاخلية في التشريع والممارسة؛
- ومنذ العام **1935**، تطوّر منهج وفلسفة المنظمة في تنظيم ساعات العمل، وتبنّت في ذلك، مبدأ التخفيض التدريجي لساعات العمل الأسبوعيّة لبلوغ **معيار الأربعين (40) ساعة عمل في الأسبوع**. ولقيت المنظمة مقاومةً شديدةً من الدول الأعضاء؛ حيث لم يلقَ المعيار إجماع وموافقة الممثّلين على مستوى المؤتمر العام، الأمر الّذي انعكس سلباً على المسار التشريعي للمنظّمة في السّنوات الموالية؛
- تضمّنت المعايير الدولية للعمل المقرّرة بشأن تنظيم ساعات العمل العديد من الاستثناءات في تحديد نطاق سريانها الشّخصي، واستبعدت الكثير من الفئات من مجال تطبيق الأحكام الواردة بها، ولم تصدر بشأنها اتفاقيات أو توصيات خاصّة بتنظيم ساعات العمل بها. الأمر الّذي تعتبره الباحثة يشكّل نقطة ضُعف المعايير الدولية للعمل المقرّرة بهذا الخُصُوص، خاصّة وأنّ أحكامها لم يَرِدْ النصّ بها، صراحةً، على تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز.

وعليه، تعتبر الباحثة أنّه بلوغ الأهداف المسطّرة في مجال تنظيم ساعات العمل على المستويات الوطنيّة، يقتضي، في المقام الأوّل، **تفعيل دور المكاتب الإقليميّة للمنظمة الدولية للعمل** والاعتماد أكثر على أساليب **التعاون الفنّي** و**الاتصال المباشر** بقصد حمل الحكومات والدول وأرباب العمل على تبنّي المعايير الدولية للعمل المقرّرة بهذا الخُصُوص، واحترامها.

---

[1] المادة **05**/ف. **01** من الاتفاقية رقم: **153**، أعلاه.

[2] المادة **08**/ف. **01** من الاتفاقية رقم: **153**، أعلاه.

[3] المادتان **10** و**11** من الاتفاقية رقم: **153**، أعلاه.

المطلب الثاني:
الأحكام المتعلّقة بتنظيم فترات الرّاحة

تشمُلُ ظروف العمل مختلف الجوانب المتعلّقة بمحيطه وبيئته، وبالتّالي، فإنّ تحسين هذه الظّروف يعني تهييئ الشّروط الملائمة لإنجاز الأجير لعمله ماديّاً ونفسيّاً، جسدياً وفكريّاً. وبطبيعة الحال، فإنّ لهذا التحسين دوراً اقتصاديّاً لفائدة المؤسّسة والمجتمع ككلّ، باعتباره دافعاً محفّزاً للرّفع من المردوديّة والإنتاجيّة.

وتُعدُّ **مدّة العمل والرّاحة** من الموضوعات الأساسيّة في الحياة المهنيّة والاجتماعية للأجير. ومن ثمّ، تشكّل مجالاً خصباً للنّزاعات والمطالب النّقابيّة. كما أنّها تمثّل إحدى المعايير المهمّة الّتي تعتمد لقياس مستوى تطوّر قانون العمل في دولةٍ ما.

ويمثّل **الحق في الرّاحة** و**الحق السّلامة الجسديّة والفكريّة** أحد الحقوق الأساسيّة المكرّسة على المستوى الدولي لكلّ إنسان. وقد كانت المنظمة الدولية للعمل السبّاقة في تنظيم **فترات الرّاحة**، والسّعي في سبيل منح العامل فترات الرّاحة الكافية لضمان تمتّعه بالسّلامة والصحّة الجسديّة والفكريّة، وضمان الحُصُول على أكبر قَدَرٍ من الكفاءة والإنتاج في العمل. فقد تكبّد العمّال في القديم، ومع بداية عصر النّهضة الصّناعيّة، الكثير من المعاناة والظّلم، ترتّب عنها تكتّل مكثّف ونشاطٌ نقابيٌ مستمرّ بغاية التوصّل إلى **التخفيض التدريجي لساعات العمل** مع **الرّفع التّدريجي من فترات الرّاحة**.

وبدى اهتمام المنظمة الدولية للعمل بتنظيم فترات الرّاحة منذ **أوّل** دورةٍ عقدها المؤتمر الدولي للعمل، سَعَتْ من بعدها المنظمة إلى تعميم تطبيق المبادئ المقرّرة في هذا الشّأن، على **جميع فئات العمّال ومجالات النشاط المختلفة**.

وتتناول الباحثة في فروع البحث التّالية، مختلف الأحكام الّتي صدرت عن المنظمة الدولية للعمل، والّتي تعني **بتنظيم فترات وأوقات الرّاحة الأسبوعيّة والسنويّة**، مع التركيز على النُّصوص المتعلّقة **بإحلال المساواة وحظر التمييز** في هذا المجال، إن وُجدت.

الفرع الأوّل:
الأحكام المتعلّقة بتنظيم فترات الرّاحة الأسبوعيّة

إنّ **الرّاحة الأسبوعيّة** هي بلا جدال حقٌّ للعامل، وهي من بين أكثر الحقوق التزاماً واحتراماً على الصّعيدين الوطني والدولي. وقد وَرَدَ ذِكْرُ **الرّاحة الأسبوعيّة** ضمن المبادئ العامة المنصوص عليها في المادة **427** من **معاهدة فرساي**[1]. لذا فقد تصدّر موضوعها سُلّم أولويّات المسائل الّتي عَنِيَتْ بها المنظمة الدولية للعمل.

---

[1] تنص الفقرة **05** من هذه المادة على تبنّي راحة أسبوعيّة مدّتها **24** ساعة على الأقل، وأن تكون يوم **الأحد** في كلّ مرّة يكون ذلك مُمكناً.

وتمّ إقرار أوّل اتفاقية في هذا الشّأن في عام **1921**، بشأن **تنظيم الرّاحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية**". وفي نفس الدورة، تمّ إقرار توصية بشأن "**الرّاحة الأسبوعيّة في التجّارة**".

وفي عام **1957**، اعتُمِدَت كلٌّ من الاتفاقية رقم: **106** والتوصية رقم: **103** بشأن "**الرّاحة الأسبوعيّة في التجارة والمكاتب**". كما أن هذا المعيار وَجَدَ تطبيقاً في اتفاقيات دولية للعمل تتعلّق **بعمّال البحر** و**عمّال المزارع**.

وقد فصلت القواعد الدولية للعمل، فيما يتعلّق بتنظيم فترات الرّاحة الأسبوعيّة، بين مجالات النشاط المختلفة؛ حيث ورد من الأحكام والنصوص ما سوف يلي التفصيل فيه ضمن الفقرات البحثيّة التّالية:

أوّلاً: الأحكام المتعلّقة بتنظيم فترات الرّاحة الأسبوعية في المنشآت الصّناعية

ممّا تجدر الإشارة إليه أوّلاً، هو أنّ الوثيقة الأولى (الاتفاقية رقم: **01**) الصّادرة عن المؤتمر عام **1919** قد أَرْسَتْ ضمناً، **مبدأ الرّاحة الأسبوعيّة** بتحديدها ساعات العمل اليومي **بثماني(08)** ساعات وساعات العمل الأسبوعي **بثمان وأربعين(48)** ساعة.

وقد دعا المؤتمر الدولي للعام إلى الاجتماع "بجنيف"، حيث عقدَ دورته **الثالثة** في شهر أكتوبر **1921**، إلى اعتماد بعض المقترحات المتعلّقة **بالرّاحة الأسبوعيّة في الصّناعة**، ويتعلّق الأمر بأحكام الاتفاقية رقم: **14**[1].

وتجدر الإشارة إلى أنّ الاتفاقية رقم: **14** لعام**1921**، تُحدّد نطاق تطبيقها بعبارات تكادُ تكون مُماثلة لتلك المستخدَمة في الاتفاقية رقم:**01** بشأن **تحديد ساعات** العمل (الصناعة) لعام **1919**؛ فالاتفاقية رقم: **14** تنص على أنّه: "**يجب أن يتمتّع جميع المشتغلين في كلّ منشأة عامة أو خاصّة، خلال كلّ فترة من سبعة أيام براحة أسبوعيّة لا تقلّ عن 24 ساعة متّصلة**"[2].

وتنوّه الباحثة في هذه النقطة، إلى الموقف الّذي تبنّاه المؤتمرون في تحديدهم لمفهوم "**المنشآت الصّناعية**"، لتشمل كلٌّ من:

- المناجم والمحاجر والأعمال الأخرى الّتي تتّصل باستخراج مواد معدنيّة من باطن الأرض؛
- الصّناعات الّتي يتمّ فيها صُنع منتجات، أو تحويلها، أو تنظيفها، أو إصلاحها، أو زخرفتها، أو صقلها، أو إعدادها للبيع، أو تفتيتها، أو إتلافها، والصّناعات الّتي يتمّ فيها تحويل المواد، بما في ذلك، بناء السّفن، وتوليد وتحويل ونقل الكهرباء أو القوى المحرّكة من كلّ نوعٍ؛
- تشييد أو تجديد أو صيانة أو إصلاح أو تعديل أو هدم أيّ بناءٍ، أو سكّة حديديّة، أو ترام، أو ميناء، أو حوض، أو قناة، أو ممر مائي للملاحة الدّاخلية،أو طريق، أو نفق، أو جسر، ...أو غير ذلك؛
- نقل الرّكاب والبضائع بطريق البرّ أو السّكك الحديديّة أو البحر أو الطرق المائيّة الدّاخلية، بما في ذلك، تحميل وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمرافئ والمخازن.

---

[1] الاتفاقية رقم: **14** بشأن **الرّاحة الأسبوعيّة في المنشآت الصّناعية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **03**، المنعقدة بتاريخ: **25** أكتوبر **1921**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **19** جوان **1923**.

[2] المادة **02** من الاتفاقية رقم: **14**، أعلاه.

وحسناً فَعَلَ واضعُوا الاتفاقية رقم: **14** حينما صَاغُوا المعيار على نحوٍ واسعٍ يشمُلُ العديد من الفئات العمّالية في مجال الصّناعة، ويُعطَى لجميع المشتغلين في كلّ منشأة في وقتٍ واحدٍ كلّما كان ذلك مُمكناً[1]، وبتقدير الباحثة يمثّل ذلك إقراراً واعترافً ضمنيّاً بالمساواة بين مختلف الفئات العماليّة، ويُكرّس حقّ كلّ عاملٍ في الاستفادة من شوط العمل ذاتها المقرّرة لغيره من العاملين في المنشأة الواحدة أو المهنة الواحدة، دونما تمييزٍ أيّاً، مالم تكن طبيعة النشاط أو مقتضيات حسن سير المؤسّسة تتطلّب خلاف ذلك.

فضلاً عن ذلك، تُعطى هذه الرّاحة، بقَدَرِ الإماكن في الأيّام المخصّصة للرّاحة بمقتضى التقاليد أو العرف السّائد في البلد أو المنطقة[2].

وتجيز الاتفاقية عدداً من الاستثناءات الّتي بموجبها تضَعُ بقدر الإمكان أحكاماً تقرّر فترات للرّاحة لتعويض الأيام اّتي تتوقّف فيها أو تخفّض فترات الرّاحة[3]. كما تنص على أنّه يتوجّب على أرباب العمل اتّخاذ إجراءات مماثلة لتلك المنصوص عليها في الاتفاقية رقم: **01** بشأن بيان أيام وساعات الرّاحة الأسبوعيّة عن طريق الإعلانات الملصقة، بشكلٍ واضحٍ في المنشأة، أو في أيّ مكانٍ آخر ملائم، أو وفقاً لأيّة طريقة أخرى تُوافق عليها الحكومة[4]. وفي حالة عدم إعطاء الرّاحة الأسبوعية جماعيّاً لكافّة المشتغلين، يلتزم كلّ رب عمل أو مدير أو وكيل أن يُمسك سجّلاً يُعَدُّ طِبقاً للطّريقة الّتي يُقرّرها تشريع البلد أو بمقتضى لائحة تَضَعُها السّلطة المختصّة يُدوَّنُ فيه، أسماء العمّال أو المستخدمين الخاضعين لنظامٍ خاصٍّ فيما يتعلّق بالرّاحة الأسبوعيّة، مع إيضاح هذا تفاصيل ومبرّرات النّظام[5].

وفي الأخير تعتبر الباحثة الاتفاقية رقم: **14** من الأهميّة؛ حيث أنّه، وبالرّغم من بساطة أحكامها وصياغتها اللّغويّة، إلاّ أنّها تضمّنت من الأحكام ما يشكّل ضمانات أدنى للعامل بشأن تمتّعه بفترات الرّاحة الأسبوعيّة، وتذكر في هذا المقام، ما يلي:

- حُدّد نطاق تطبيق وسريان المعيار المقرّر ضمن أحكامها، والمتعلّق بمنح كلّ عاملٍ فترة إجازة أسبوعيّة مدّتها لا تقلّ عن **24** ساعة لكلّ فترة نشاط **سبعة (07)** أيّام، على نحوٍ واسعٍ يشمل كافّة فئات عمّال الصّناعة؛
- بينما، وبالعكس، حَدَّدَ المؤتمررون في صياغة المعيار، عدداً محدوداً جدّاً من الاستثناءات المرخّص بها، واشترطوا في ذلك، وبصريح العبارة، أن تُراعى، بصفةٍ خاصّة، الاعتبارات الإنسانيّة والاقتصادية المناسبة، وبعد التشاور مع منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال؛

---

[1] تنص في ذلك، المادة **02**/ ف.**02** من الاتفاقية رقم: **14**، أعلاه، كالآتي: "**تُعطى هذه الرّاحة، بقدر الإمكان، في الأيّام الّتي تكرّسها لها التقاليد أو العادات السّائدة في البلد أو المنطقة**".

[2] المادة **02**/ ف.**03** من الاتفاقية رقم: **14**، أعلاه.

[3] وحسبما ورد ضمن المواد **03**، **04** و**05** من الاتفاقية ذاتها (رقم: **14**)، تتعلّق الاستثناءات من جهةٍ، بالأشخاص العاملين في المؤسّسات الّتي لا يعمل فيها سوى الأقارب من نفس العائلة، ومن جهةٍ ثانية، استثناءات عامة أو جزئية يجب أن تأخذ بعين الاعتبار على وجه الخصوص، الاعتبارات الإنسانية والاقتصادية المناسبة، وبعد التشاور مع المنظمات المعترف بها لأرباب العمل والعمّال، حيثما وجدت هذه المنظمات.

[4] المادة **07**/ ف.**02**. (أ) من الاتفاقية رقم: **14**، أعلاه.

[5] المادة **07**/ ف.**02**. **(ب)** من الاتفاقية رقم: **14**، أعلاه.

- تقييد ربّ العمل باعتماد العلانية والشّفافيّة والمساواة في تنظيم أوقات الرّاحة، بالنّسبة لجميع العمّال في المنشأة الواحدة، وأنّه إن اقتضى الأمر تطبيق استثناءات على القاعدة العامة، فإنّه يكون من حقّ العامل الحصول على تعويضٍ مناسبٍ عن ذلك.

ثانياً: الأحكام المتعلّقة بتنظيم فترات الرّاحة الأسبوعيّة في التجارة والمكاتب

تسري الاتفاقية رقم: **106** لعام**1957** بشأن **الرّاحة الأسبوعيّة في التجارة والمكاتب**[1]، بقوّة القانون، على المنشآت التجارية والمنشآت والهيئات والمصالح الإدارية الّتي يكون الأشخاص العاملون فيها قائمين بصورة أساسيّة بعمل مكتبي، بما في ذلك مكاتب العاملين بالمهن الحرة، سواء أكانت هذه المكاتب عامة أو خاصة، وتشمل أيضاً خدمات عدد آخر من المنشآت[2]. وهي تسري كذلك، على الأشخاص المستخدمين في عدد آخر من المنشآت، بقدر ما تحدّده الدولة الّتي لا تصدّق على الاتفاقية في الإخطار الّذي ترفقه بتصديقها أو بموجب إخطارٍ لاحقٍ(المادة **03** من الاتفاقية)[3].

ومنه، تشير الباحثة إلى أنّ نطاق سريانا الاتفاقية رقم: **106**، قد حُدِّد على نحوٍ واسعٍ يشملُ جميع الأشخاص، بما فيهم التلاميذ الصّناعيّون، المستخدمون في المنشآت والمؤسّسات والإدارات التّالية، سواء كانت عامة أو خاصّة[4]:

- المنشآت التّجارية؛
- المنشآت والمؤسّسات والإدارات الّتي يُؤدذي العمّال فيها أعمالاً مكتبيّة، أساساً، بما فيها مكاتب أصحاب المهن الحرّة؛
- المنشآت والمؤسّسات والإجدارات الّتي تقدّم خدمات شخصيّة؛
- إدارات البريد والاتّصالات السّلكيّة واللّاسلكيّة؛
- المؤسّسات الصّحفية؛
- المسارح وأماكن اللّهو العامة؛
- االفروع التّجارية التّابعة لمنشآت الصّناعة أو المناجم أو النّقل أو الزّراعة، إذا لم تُتّخذ بشأنها ترتيباتٌ خاصّة أو لوائح وطنيّة.

---

[1] الاتفاقية رقم: **106** بشأن **الرّاحة الأسبوعيّة في التّجارة والمكاتب**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **40**، المنعقدة بتاريخ: **05** جوان **1957**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **04** مارس **1959**.

[2] ويتعلّق الأمر هنا، بالمؤسّسات الّتي يعمل فيها الأشخاص بصورة رئيسيّة في عمل مكتبي، المنشآت الّتي تكتسي صفة تجارية وصناعية في آنٍ واحدٍ، في حالة ما إذا كانت هذه المؤسّسات والخدمات غير مقصودة بالاتفاقية أو خاضعة لتنظيم وطنيّ، أو لأيّ نصٍ يحكم الرّاحة الأسبوعيّة.

[3] ويتعلّق الأمر هنا، بالمنشآت والهيئات والمصالح الإدارية الّتي تقدّم خدمات ذات طابع شخصي، إدارات البريد والمواصلات السلكية والمؤسسات الصحفية والمسارح وأماكن اللهو العامة.

[4] المادتين **02** و**03** من الاتفاقية رقم: **14**، أعلاه.

وما ينبغي الإشارة له بهذا الصّدد، هو أنّ أحكام الاتفاقية تُجيز عدداً من الاستثناءات[1]، وكذلك أنظمة خاصّة[2]، واستثناءات (إعفاءات) مؤقّتة[3]. وكما هو الشّأن بالنّسبة للمنشآت الصّناعية، فإنّ الاتفاقية تُرسي معيار فترة الرّاحة الأسبوعيّة الّتي لا تقلّ عن **24** ساعة متّصلة خلال كلّ مدّة تتألّف من **سبعة (07)** أيام[4]. وتتضمّن الاتفاقية رقم: **106** نفس النُّصوص الواردة في الاتفاقية رقم: **14** بشأن المنشآت الصّناعية، من حيث إعطاء فترة الرّاحة الأسبوعيّة في نفس الوقت لجميع مستحقّيها في كلّ منشأة كلّما كان ذلك مُمكناً، وأن تتوافق مع اليوم المتعارف عليه للرّاحة بحكم تقاليد أو عادات البلد أو المنطقة[5].

وتحقيقاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز، نصّت أحكام المادة **06** من الاتفاقية رقم: **106**، على أنّه: "**1- يتمتّع جميع الأشخاص الّذين تنطبق عليهم هذه الاتفاقية، ما لم تنصّ المواد التّالية، على خلاف ذلك، باحقّ في فترة راحة أسبوعيّة متّصلة تتضمّن ما لا يقلّ عن 24 ساعة خلال كلّ فترة تتألّف من سبعة (07) أيّام. 2- تُمنح فترة الرّاحة الأسبوعيّة، حيثما أمكن، في وقتٍ واحدٍ لجميع الأشخاص المعنيّين العاملين في كلّ منشأة**".

وفي الاتّجاه ذاته، فإنّ التوصية رقم: **103** – التي اعتمدت في نفس الوقت مع الاتفاقية رقم: **106**– تدعو أنْ تكون فترة الرّاحة الأسبوعيّة على الأقلّ **36** ساعة[6]، وإن أمكن متّصلة. كما تدعو إلى إجراء عدّة تحسينات حول عدد من أحكام الاتفاقية[7].

---

[1] ويتعلّق الأمر بالمنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد أسرة صاحب العمل، ممّن لا يكونون أو لا يمكن اعتبارهم أجراء، والأشخاص الّذين يشغلون مناصب إدارية عليا (المادة **05**).

[2] تنصّ المادة **07** على تطبيق أنظمة خاصة للراحة الأسبوعية في الحالات التي يكون من شأن طبيعة العمل أو طبيعة الخدمات التي تقدمها المنشأة، وأهمية حجم السكان الذين يجب أداء الخدمات لهم أو عدد الأشخاص المستخدمين، أن تجعل من المتعذر تطبيق النظام العام للراحة الأسبوعية. وعلى الأنظمة الخاصة أن تراعي جميع الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية السليمة ولجميع الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الأنظمة الخاصة الحق في الحصول على فترة راحة تعادل، على الأقل، ما هو منصوص عليه في النظام العام للراحة الأسبوعية ويجب في حالة تطبيق نظم خاصة، التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال (المادة **07**).

[3] يجوز الإعفاء المؤقّت في حالة الحوادث الّتي وقعت بالفعل، أو يوجد خطر يهدد بوقوعها والقوة القاهرة والعمل الطارئ بالنّسبة للمباني أو المعدّات، في حالة الضغط غير العادي في العمل الناشئ عن ظروف خاصّة لا يستطيع صاحب العمل إزاءها أن يلجأ إلى وسائل أخرى، لمنع فساد مواد قابلة للتّلف. وفي الحالتين الأخيرتين يجب التشاور مع ممثّلي منظمات أصحاب العمل والعمّال، حيثما وجدت، حول تحديد الظّروف الّتي يجوز أن تُمنح فيها إعفاءات مؤقّتة (المادة **08**).

[4] فيما يتعلق بطرائق تطبيقها، فإن الاتفاقية تنص في مادتها **الأولى** على أنه:"**يجب تطبيق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق التشريع الوطني، وذلك فيما عدا ما يكون منها نافذا بواسطة الأجهزة القانونية لتحديد الأجور أو الاتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم أو بأية طريقة أخرى تتلاءم مع أسلوب الممارسة الوطنية وتتفق مع الظروف الوطنية**".

[5] تضيف الاتفاقية بأنّه:"**يجب بقدر الإمكان احترام تقاليد وعادات الأقليات الدينية**" (المادة **06**/ ف. **14**).

[6] أصدر المؤتمر الدولي للعمل في عام **1921** ، قرار يدعو فيه إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية "**التي تسمح بإطالة إجازة يوم الأحد إلى ما بعد ظهر يوم السبت**". ويدعو كذلك، السلطات المختصة بأن تضفي، من خلال اللوائح، على هذه الاتفاقيات الجماعية القوة الإلزامية.

راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**613**.

[7] بصفة خاصة، الرّاحة التي تشمل الفترة من منتصف الليل إلى منتصف الليل الآخر، الإجراءات المتعلقة بالنظم الخاصة، الراحة الأسبوعية غير المتقطعة ليومين متتاليين بالنسبة للأشخاص دون الثامنة عشرة، الإجراءات التي تتخذ لمنع تخفيض الدخل في الحالات التي لا تغطيها الاتفاقية.

وتنص الاتفاقية على أنّ تطبيق معاييرها بشأن الرّاحة الأسبوعيّة يجب ألّا يترتّب عليه أيُّ تخفيضٍ لدخل المستفيدين من الإجازة[1]، وأنْ تكون محلّ إجراءات مُناسبة للإشراف والتفتيش، وأنْ يَكفُلَ ذلك، بقدر الإمكان، وَضْعَ نظامٍ مناسبٍ للعقوبات (المادة **10**/ف ف. **01** و**02** من التوصية).

والجدير بالملاحظة ختاماً، هو أنّه، وبخلاف الأحكام المتعلّقة بتنظيم ساعات العمل، فقد تأخّر إقرار الوثيقتين أعلاه (الاتفاقية رقم: **106** والتوصية رقم: **103**، المكمّلة لها)، وتأخّر بذلك، تعميم معيار الرّاحة الأسبوعيّة في المكاتب والتّجارة، حتّى الخمسينيّات من القرن العشرين. وذلك ما يُبرّر مدى التطوّر الّذي صيغت وِفقاً له أحكاها، ويُبرّر التفاصيل الّتي تضمّنتها التوصية المكمّلة.

وتذكر الباحثة أنّ أحكام الوثيقتين أعلاه، تُظهر مدى البُعد الإنساني الّذي راعاه المؤتمرون في صياغة مضمونها. وترى العلّة في ذلك، في تزامن صدور أحكامها مع الفترة الموالية لتبنّي إعلان فيلادلفيا للعام **1944**، ومنه، كان من الطّبيعي أنْ تُكرَّسَ المبادئ والقِيَم الواردة ضمن الإعلان في مضمون هاتان الوثيقتان.

ثالثاً:الأحكام المتعلّقة بتنظيم فترات الرّاحة الأسبوعيّة في المزارع.

نصّت الاتفاقية رقم: **110** بشأن المزارع لعام **1958**[2]، ضمن أحكامها المُصاغة في المواد من **43** وإلى **45** منها، على راحة أسبوعيّة لا تقلّ عن **أربع وعشرين(24)** ساعة[3]. وتسترجع هذه الاتفاقية الأحكام الرئيسيّة الواردة في الاتفاقية رقم: **14** بشأن الرّاحة الأسبوعيّة (الصناعة) للعام **1921**.

ونصّت أحكام المادة **43** منها، في فقرتها **الثانية** على أنْ تُمنح فترة الرّاحة هذه في وقتٍ واحدٍ لجميعِ عمّال الزّراعة حيثما كان ذلك مُمكناً.

والجدير بالإشارة إليه، أنّه، وخلافاً لكافّة الأحكام المقرّرة سابقاً، ورد النصّ على إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز ضمن بنود الاتفاقية رقم: **110**؛ حيث جاء النصّ في مادتها الثانية، على أنّه: "**تتعهّد كلّ دولةٍ عضو تصدّق على هذه الاتفاقية بتطبيق أحكامها على كلّ عمّال المزارع على قدم المساواة دون تمييزٍ بسبب العنصر أو اللّون أو الجنس أو الرّأي السّياسي أو الأصل الاجتماعي أو الانتماء القبلي أو النقابي**".

وتؤكّد أحكام المادة **02** أعلاه، الطّرح السّابق للباحثة، من حيث أنّ النّصوص الدولية للعمل الصّادرة في تاريخٍ لاحقٍ على تبنّي إعلان فيلادلفيا (**1944**)، ووردت جميعها مشبّعةً بقِيَم العدالة الاجتماعية، وكرّست في غالبها، المساواة وعدم التمييز كمبدأ وكأساس تبنّته أحكامها.

وتعيب الباحثة في هذا المقام، الصّياغة المحدودة الّتي وردت بها أحكام المادة **02**، من حيث التّعداد الوارد بها لمعايير التمييز؛ فكان لا بدّ من تبنّي **صياغة سلبيّة** تحظر كافّة أشكال وصور التمييز، وذلك كالتّالي:

---

[1] هذا النص لا يسري إلا في الحالة التي تنظم القوانين واللوائح الوطنية الأجور، أو تكون خاضعة لإشراف السلطات الإدارية.

[2] الاتفاقية رقم: **110** بشأن **شروط استخدام عمّال المزارع**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **42**، المنعقدة بتاريخ: **24** جوان **1957**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **22** جانفي **1960**.

[3] المادة **43**/ ف.**01** من الاتفاقية رقم: **110**، أعلاه.

"تتعهّد كلّ دولةٍ عضو تصدّق على هذه الاتفاقية بتطبيق أحكامها على كلّ عمّال المزارع على قدم المساواة دون تمييزٍ أيّاً كان أساسه، من شأنه استبعاد أو حرمان عاملٍ من الاستفادة من المزايا المقرّرة لـه بموجب أحكام الاتفاقية".

الفرع الثاني:
الأحكام المتعلّقة بتنظيم الإجازة السنوية المدفوعة الأجر.

على غرار ما حدث على الصّعيد الوطني، فإن حقّ العمّال في إجازة سنويّة وَجَدَ اعترافاً به، وتمّ تكريسه على الصّعيد الدولي في عهد أكثر حداثة من تاريخ تحديد ساعات العمل والرّاحة الأسبوعيّة[1]. ففي عام **1936**، تمّ إقرار الاتفاقية رقم: **52** بشأن **الإجازة السنوية بأجر**[2]، وتعتبر هذه الاتفاقية ثمرة جهود استغرقت سنوات طويلة؛ إذ أنّ أهميّة إصدار معايير دولية حول الإجازة السنويّة المدفوعة الأجر، قد تمّ التنويه بها منذُ الدورة الأولى للمؤتمر الدولي للعمل **(1919)**.

كما أُدرِج الموضوع، أكثر من مرّة، في جدول أعمال المؤتمر[3]، فكان هذا الموضوع محلاًّ لتوصية جديدة (رقم: **98** لعام **1954**)، والّتي تدعو إلى أن تكون مدّة الإجازة السنويّة **أسبوعين اثنين** على الأقلّ[4]. وموازاة مع ذلك، اعتمدت الاتفاقية رقم: **101** والتوصية رقم: **93** بشأن **الإجازات بأجر في الزّراعة** لعام **1952**. كما أنّ التوصية حول **الإجازات السنويّة بأجر** قد وردت في الاتفاقية رقم: **110** بشأن **عمّال المزارع** للعام **1958**.

ومع ذلك، فإنّ الاتفاقية الأساسيّة التي تظلّ دائما، بالنّسبة لعمّال الصّناعة، التجارة والمكاتب، هي الاتفاقية المبدأ رقم: **52** لعام **1936**، والتي تُعتبر أحكامها متجاوزة إلى حدٍّ بعيدٍ. لذا فإنّ مراجعة هذه الأحكام بهدف إقرار مدّة أطول للإجازات السنويّة قد طرحت بإلحاح وإصرار شديدين، وقد تمّت بالفعّل مراجعة هذه الاتفاقية في إطار المناقشة المزدوجة في عامي **1969** و**1970**؛ حيث اعتمدت الاتفاقية رقم: **132** بشأن الإجازة السنويّة المدفوعة، والتي تنصّ على إجازة مدّتها **ثلاثة أسابيع** مدفوعة الأجر.

وتأتي الباحثة إلى التفصيل في مضمون هذه الوثائق فيما يلي من عناصر الدّراسة:

---

[1] المكتب الدولي للعمل: **(التقرير الخامس بشأن الإجازة المدفوعة الأجر)**، المؤتمر العام للعمل، الدورة رقم: **19**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1935** ، ص. **13**.

[2] الاتفاقية رقم: **52** بشأن **الإجازات السّنوية مدفوعة الأجر**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **20**، المنعقدة بتاريخ: **24** جوان **1936**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **22** سبتمبر **1939**. وتمّت مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم: **132** لعام **1970**. والاتفاقية رقم: **52** لم تعد مفتوحة للتصديق بعد دخول الاتفاقية رقم: **132** بشأن الإجازة بأجر (معدلة) لعام **1970** موضع التنفيذ.

[3] وكان ذلك في الأعوام **1927**، **1931**، **1933** و**1934**، على التّوالي.

[4] عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**614**. وأيضاً:

N.Valticos, ***Droit international du travail***, *Op.cit., p.710.*

أولا:أحكام الاتفاقية رقم: 52 لعام 1936 بشأن الإجازات السنويّة بأجر في الصّناعة والتّجارة

تسري الاتفاقية رقم: **52** بشأن الإجازات السنوية بأجر، على مجموعة واسعة من المشروعات والمنشآت سواء أكانت عامة أم خاصّة[1]، ولا تجيز إلا استثناءات محدّدة[2]. فهي تقرّ لكلّ شخصٍ ممّن تسري عليه أحكام الاتفاقية وبعد أن يكون قد أمضى سنة كاملة في خدمة رب العمل، الحقّ في إجازة سنويّة بأجرٍ مدّتها **ستة (06)** أيام عمل على الأقلّ، ويجب ألّا تقلّ هذه الإجازة عن **اثنـي عشـر(12) يومـاً** من أيّام العمل بالنّسبة للأشخاص الّذين تقلّ سنّهم عن **ست عشرة (16) سنة**، بمَنْ فيهم من هُمْ تحت التمرين (المادة **02** فقرة **01** و**02** من الاتفاقية)[3].

فضلاً عن ذلك، أشارت أحكام الاتفاقية إلى أنّه، يجبُ زيادة مدّة الإجازة، بصورة تدريجيّة، وِفقاً لزيادة مدّة الخدمة (المادة **02** فقرة **05** من الاتفاقية). ولا تُحتسب ضمن الإجازة السنويّة بأجر أيّام الأعياد الرسميّة أو الأعياد المُتعارف عليها، وكذلك أيّام الانقطاع عن العمل بسبب المرض (المادة **02** فقرة **03** من الاتفاقية) [4].

وأجازت الاتفاقية بصورة استثنائيّة، تجزئة الإجازة السنويّة، وذلك بالنّسبة للجزء الّذي يزيد عن الحدّ الأدنى المبيّن في الاتفاقية (المادة **02** فقرة **05** من الاتفاقية). ويكون للعمّال، طوال مدّة الإجازة، الحقّ في أن يحصلوا، سواء، على أجرهم المعتاد محسوباً بطريقة تحدّدها القوانين أو اللّوائح الوطنيّة، مضافاً إليه المقابل النّقدي لأيّ مزايا عينيّة إنْ وُجِدَتْ، أو الأجر المحدّد في الاتفاقيات الجماعية (المادة **03** من الاتفاقية). وتنص الاتفاقية على أن "**كلّ اتفاق ترك حقّ الإجازة السنويّة بأجر أو التنازل عنه يعتبر باطلا**"(المادة **04** من الاتفاقية) [5].

وتُشير الباحثة إلى أنّ الاتفاقية لا تتضمّن أيّة أحكام بشأن إمكانيّة تأجيل الإجازات أو تجميعها[6]. والرّأي على أنّه فيما يتعلّق بجزء الإجازة الّذي يزيد الحدّ الأدنى منه عن المدّة المنصوص عليه في الاتفاقية، فإنّ التأجيل لا يمكن اعتباره مناقضاً للاتفاقية. أو أنّه يتعارض مع مصلحة أرباب العمل والعمّال. إضافة إلى أنّ الاستثناءات يُمكِنُ قبولها في حالة عدم إمكانيّة العمّال أخذ إجازاتهم.

وممّا هو جوهريّ وأساسيّ، في تقدير الباحثة، المحافظة على المبدأ الّذي بمقتضاه يأخذ العامل جزءاً على الأقلّ من إجازته خلال السّنة، وذلك كيْ يتمكّن من الاستفادة بحدٍّ أدنى من الرّاحة والفراغ. وتنصّ الاتفاقية على أنّه:"**يجوز أن تقضي القوانين أو اللّوائح الوطنيّة بحرمان أيّ شخص من أجره عن مدّة الإجازة إذا عمل في وظيفةٍ أخرى تقاضى عنها أجراً خلال هذه الفترة**" (المادة **05** من الاتفاقية). أمّا في حالة فصل العامل بسبب

---

[1] المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **52**، أعلاه.

[2] يتعلّق الأمر هنا، بالأشخاص الذين يشتغلون في منشآت لا يعمل فيها إلا أعضاء أسرة صاحب العمل والأشخاص المستخدمون في الإدارات العامة ممن لهم الحق في إجازة سنوية بأجر لمدة مساوية على الأقل لمدة الإجازة المنصوص عليها في الاتفاقية (المادة **01** / ف. **03**).

[3] وتجب الإشارة إلى أنّ التوصية رقم: **47** نظاما أكثر مواتاةً بالنّسبة لصغار السنّ والمتدربين (المتدرجين) دون الثامنة عشرة.

[4] عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**617**. وأيضاً:

*N.Valticos, **Droit international du travail**, Op.cit., p.710.*

[5] المرجع نفسه. وأيضاً:

Ibid.

[6] تشير التوصية رقم: **47** إلى أنّ التسامح في تجزئة الإجازة يجب ألّا يحصل على حساب هدف الإجازة وهو السماح لجسم الانسان في استعادة قوته البدنية والمعنوية التي استنفذها خلال السّنة.

يُنسب لرب العمل قبل أن ينال الإجازة المستحقّة له، فله أنْ يحصُلَ على أجرِهِ المنصوص عليه في الاتفاقية عن أيّام إجازته المستحقّة (المادة **06** من الاتفاقية).

ولتطبيق أحكام الاتفاقية بفعاليّة، نصّت الاتفاقية على أنّه:"**يتعين على كلّ صاحب عمل أن يدوّن في سجل يعدّه طبقاً للتعليمات الّتي تقرّرها السّلطة المختصّة: (أ) تاريخ دخول كلّ عامل في خدمته ومدّة الإجازة السنويّة الّتي يستحقّها بأجر، (ب) تواريخ الإجازات السنويّة بأجر الّتي يحصل عليها كلّ عامل، (جـ) قيمة ما يحصل عليه كلّ عامل من أجر عن مدّة الإجازة السنويّة المستحقّة له**" (المادة **07** من الاتفاقية). كما نصّت الاتفاقية على أنّه:"**يتعين على كلّ عضو يصدّق على الاتفاقية أن يُعدّ نظاماً يتضمّن اجراءات تنفيذها**" (المادة **08** من الاتفاقية).

وتشير الباحثة إلى أنّه، وفيما عدى، نصّها العام على سريان أحكامها **على جميع المستخدمين** في المنشآت المحدّدة ضمنها، لم ترد الإشارة ضمن أحكام الاتفاقية رقم: **52** للعام **1936** على مبدأ المساواة وعدم التمييز صراحةً. ومع ذلك، فهي تعدّد مزايا عدّة للأحكام الواردة ضمنها، وتذكر في ذلك:

- امتداد سريان أحكام الاتفاقية لمن هم في فترة تدريب أو تلمذة صناعيّة، وتقرّ بمنح إجازة لهؤلاء تقدّر مدّتها بضعف الإجازة المقرّرة للعمّال الكبار، وذلك اعتباراً لضعف قدراتهم الجسميّة وعدم قدرتهم على تحمّل المشاق؛
- إعمال مبدأ الشّرط الأفضل للعامل، حتّى في الحالة الّتي يكون هناك اتّفاقٌ بين العامل ورب العمل يقضي بالتّخلي عن مقابل الإجازة المدفوعة الأجر؛
- إلزام رب العمل بالتقيّد بمبدأ العلانيّة وحقّ العامل في الوصول إلى المعلومة فيما يتعلّق بتنظيم الإجازات على مستوى المؤسّسة.

في الأخير، وبالرّغم من قِصَر المدّة المحدّدة بموجب أحكام الاتفاقية(**06** أيّام)، إلاّ أنّ هذه الأخيرة مثّلت في الحقيقة أولى الوثائق الدولية الّتي قرّرت مبدأ الإجازة مدفوعة الأجر، فطرح المؤتمرون المبدأ العام، وتمّت إعادة النّظر في تفاصيله، في وقتٍ لاحقٍ.

ثانيا:التوصية رقم: 98 لعام 1954 بشأن الإجازة السنويّة بأجر.

تسري التوصية رقم: **98 لعام 1954 بشأن الإجازة السنويّة بأجر**[1]، على **جميع العاملين**، باستثناء رجال البحر والعمال الزّراعيين والأشخاص الّذين يعملون في المشروعات أو المنشآت الّتي لا يشتغل بها إلّا أفراد أسرة رب العمل. وتضع التوصية معيار الإجازة الّتي لّا تقل عن أسبوعين عن كلّ **اثني عشر(12)** شهراً في الخدمة بالنسبة لمدّة الخدمة الّتي أمضاها الشّخص مع واحد أو أكثر من أرباب العمل خلال السّنة المعيّنة. وفي ذلك، نصّ البند **04** منها، كالتّالي: " **1. يحقُّ لكلّ شخصٍ تُغطّيه هذه التوصية الحصول على إجازة سنويّة مدفوعة**

[1] التوصية رقم: **98** بشأن **الإجازات مدفوعة الأجر**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **37**، المنعقدة بتاريخ: **23** جوان **1954**.

الأجر. وتتناسب مدّة الإجازة السّنويّة مدفوعة الأجر مع مدّة الخدمة لدى رب عمل واحد أو أكثر أثناء السّنة المعنيّة، على ألاّ تقلّ عن أسبوعي عمل مقابل اثني عشر (12) شهراً من الخدمة".

وميزة الفقرة **الأولى** من المادة **04** أعلاه، من وجهة نظر الباحثة هو أنّها تمكّن العامل الّذي عملَ لمدّة **اثنا عشر (12)** شهراً لدى رب عمل واحد أو عدّة أرباب عمل، سواء أشَغِلَ الفترة بصورة متواصلة أو بصورة متقطّعة، من الخدمة من الاستفادة من إجازة مدفوعة الأجر.

هذا، وقد أحالت بنود التوصية إلى التشريعات واللّوائح الوطنيّة فيما يخصّ بتحديد عدد الأيّام الّتي يجب أن يعملها العامل لكي يستحقّ إجازة مدفوعة الأجر أو جزءاً منها، وتحديد طريقة حساب مدّة خدمة عاملٍ ما خلال سنة معيّنة (البند **04** من التوصية). وتدعو إلى منح إجازة أَطْوَل بالنّسبة للعمّال الّذين هم دون سنّ **الثامنة عشرة (18)**. كما تنص على الأجر الّذي يجب منحه طوال فترة الإجازة (البند **10** من التوصية). وتتضمّن التوصية، بصفة عامة، أحكاماً مختلفة حول شروط الإجازة يُترك كثير منها إلى تقدير الأجهزة في كل دولة(البند **06** من التوصية).

وبالنّظر لتنوّع أساليب التطبيق الوطنيّة، فإنّ أحكام هذه التوصية يمكن أن توضع موضع التطبيق عن طريق الجهود العامة أو الخاصّة، سواء أكان ذلك بطريق التشريع (بأن تعهد بها إلى الأجهزة الرسميّة لتحديد الأجور)، أو بالنصّ عليها في اتفاقيات عمل جماعيّة، وفي قرارات تحكيم، أو بأيّة طريقة أخرى تتفّق مع الأوضاع العمليّة الوطنيّة، الّتي جرى العمل عليها حسب الطريقة الّتي تبدو أكثر انسجاماً مع الظّروف الوطنيّة (البنود من **11** وإلى **14** من التوصية) [1].

كما أنّ اتّخاذ أيٍّ من الإجراءات، يجب ألّا يخلّ باختصاص الحكومات في أنْ تلجأ بصورةٍ خاصّة إلى الوسائل الدستورية أو القانونية المناسبة عندما لا تؤدّي الجهود الخاصّة أو جهود منظمات أرباب العمل والعمّال أو اتفاقيات العمل الجماعيّة إلى نتائج سريعة وكافية.

ومن مزايا التوصية رقم: **98** ، في تقدير الباحثة، نصّها على أنّه لا يجوز أن تؤثّر فترات الانقطاع عن العمل على الحقّ في الإجازة السّنويّة مدفوعة الأجر، في الحالات التّالية:

- المرض والإصابة وفترات الرّاحة الّلازمة قبل الوضع وبعده؛
- حالات التغيّب المترتّبة على أحداث عائليّة؛
- الالتزامات العسكريّة؛
- ممارسة الحقوق والواجبات المدنيّة؛
- أداء المهام المترتبة على المسؤوليّات النّقابية؛
- التغييرات الّتي تدخل على إدارة المنشأة؛
- البطالة المتقطّعة غير الاختياريّة.

[1] عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**621**. وأيضاً:
N.Valticos, ***Droit international du travail***, *Op.cit., p.716.*

وما للباحثة في الختام، إلاّ أن تشهد للمنظمة الدولية للعمل بسبق الفضل في إرساء المبادئ الأساسيّة لتنظيم أوقات العمل وفترات الرّاحة، لتشكّل المبادئ والمعايير المقرّرة على مستواها ضمانةً أساسيّة للعامل إن تمّ تبنّيها على المستويات الوطنيّة، وتطبيقها بصورةٍ صحيحة وفعّالة. غير أنّ ذلك لا يحول دون تعليقها على الأحكام الواردة، أعلاه، تعليقاً أخيراً، بالقول أنّ التوصية تضمّنت إقراراً بالمبدأ العام، وهي تُحيل بشأت تحديد تفاصيل تطبيقه إلى اختصاص الحكومات والبرلمانات الوطنيّة، البأمر الّذي ، في رأي الباحثة يُضعف قيمتها، ويدفع التأكيد على ضرورة تبنّي اتفاقية شاملة تتضمّن المبادئ المقرّرة في بنود الاتفاقية، وتخضع لرقابة وإشراف المنظمة في تنفيذها وتبنّي أحكامها.

ثالثا:الاتفاقية رقم: 101 لعام 1952 بشأن الإجازات المدفوعة الأجر في الزراعة

تتضمّن الاتفاقية رقم: **101** بشأن **الإجازات المدفوعة الأجر في الزراعة** لعام **1952**[1]، المعايير المتعلّقة بمنح الإجازات المدفوعة الأجر بالنّسبة للعاملين في المنشآت الزّراعية، وذلك ما يظهر من خلال قراءة عنوان الاتفاقية، غير أنّ قراءة متأنيّةً لأحكامها، مكّنت الباحثة من إبداء العديد من الملاحظات، أولاها أنّه لَمْ يَرِد في أحكام الاتفاقية رقم:**101** أيّ تحديد لمدّة معيّنة للإجازة السّنوية المدفوعة الأجر، وهي تقتصر على النصّ بأنّه:"**يُمنح العمّال المشتغلون في المشروعات الزّراعية والحرف المرتبطة بها إجازة سنويّة مدفوعة الأجر بعد مرور فترة من الخدمة المستمرّة لدى نفس صاحب العمل**" (المادة **الأولى** من الاتفاقية).

وتجب الإشارة أنّ أحكام الاتفاقية ذاتها، تُحيلُ في تحديد طريقة منح الإجازات مدفوعة الأجر في الزّراعة لاختصاص وسلطة الدول الأعضاء، فتقرّ حريّة تحديد طريقة منح الإجازات بأجر في الزّراعة (المادة **02** من الاتفاقية). ويتمّ تقرير الحدّ الأدنى لمدّة الخدمة المتّصلة والحدّ الأدنى لمدّة الإجازة السنويّة بأجر عن طريق القوانين أو اللّوائح الوطنيّة أو الاتفاقيات الجماعيّة أو قرارات التحكيم عن طريق هيئات خاصّة يُناط بها تنظيم الإجازات بأجر في الزّراعة، أو بأيّة طريقة أخرى توافق عليها السّلطة المختصّة (المادة **03** من الاتفاقية).

وتعيب الباحثة على الاتفاقية خُلُو النصّ فيها على الحدّ الأدنى لمدّة الإجازة المدفوعة الأجر في الزّراعة. كما تعيب عليها إحالة تنظيم كافّة المسائل، بما في ذلك المدّة المحدّدة كمعيار أدنى، للقوانين والممارسات الوطنيّة.

وترى الباحثة في هذا الشّأن، أنّ المؤتمرين أبدوا من خلال الأحكام الواردة ضمن الاتفاقية رقم: **101** إرادتهم وإصرارهم الجدّي في تقرير حماية قانونيّة واسعة لعمّال الزّراعة، وتستدلّ الباحثة في تسنيد طرحها هذا على نصّ المادة **الخامسة** من الاتفاقية رقم: **101** على ضرورة تنظيم الاجازات مدفوعة الأجر في الزّراعة، على نحوٍ يضمن ما يلي:

- معاملة أفضل للعمّال الأحداث، بما فيهم المتمرّنون؛

[1] الاتفاقية رقم: **101** بشأن **الإجازات مدفوعة الأجر في الزّراعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **35**، المنعقدة بتاريخ: **26** جوان **1952**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **24** جويليه **1954**.

- زيادة مدّة الاجازة السّنوية مدفوعة الأجر بما يتناسب مع طول الخدمة؛
- منح إجازات نسبيّة للعامل الّذي يُدّر بأنّ مدّة خدمته المستمرّة غير كافية لاستحقاقه لاجازة سنويّة مدفوعة الأجر، أو منحه تعويض نقديّ؛
- استبعاد العطلات العامة والعرفيّة وفترات الرّاحة الأسبوعيّة من الإجازة السّنوية مدفوعة الأجر.

والأبعد من ذلك، فقد حظرت أحكام المادة **08** من الاتفاقية ذاتها، أيّ اتفاق على التخلّي عن الإجازة السّنوية مدفوعة الأجر أو التنازل عنها، واعتبرت الاتفاقية هذا الاتفاق باطلاً بقوّة القانون.

فضلاً عمّا سبق بيانه، تدعو التوصية رقم: **93** الصّادرة خلال نفس الدورة، والمكمّلة لأحكام الاتفاقية رقم: 101، إلى الأخذ بحدٍّ أدنى من أيام الإجازات، وهو **أسبوع عمل لكلّ سنة واحدة من الخدمة المتّصلة**، وتُعطى إجازات نسبيّة عن المدّة الأقلّ من الخدمة المتّصلة. ويعني ذلك، بتقدير الباحثة، أنّ المؤتمرين عام 1952 لم يكونوا ليتفّقوا بعد على منح العاملين في الزّراعة مدّة أسبوع مدفوع الأجر خلال السنة الواحدة، بدليل ورود تحيد هذه المدّة ضمن أحكام التوصية وعدم ورود ذلك ضمن أحكام الاتفاقية الملزمة[1].

كما أنّ تجدر بالباحثة الإشارة إلى أنّ الاتفاقية رقم: **101**، سالفة الذّكر، تتضمّن مجموعة من الأحكام المماثلة لتلك المنصوص عليها في الاتفاقية رقم: **52** لعام **1936** بشأن الإجازات السنويّة بأجر، ولكنّها تترك في بعض أحكامها حريّة أكبر للحكومات حول بعض النقاط[2]. في حين وردت صياغة العديد من التّدابير ضمن أحكام التوصية رقم: **93**، أوْصَتْ بشأنها أحكام الاتفاقية كلّ دولةٍ عضو، بأن تطبّقها بأسرع ما تسمح به ظروفها الوطنيّة، وبأن تبلغ المكتب الدولي للعمل بالتّدابير المتّخذة لانفاذها. وفي هذا المعنى، نصّت بنودها بأنّه، على السّلطة المختصّة أن تراعي إمكانية كفالة أحكام أفضل بالنّسبة لصغار العمّال الّذين تقلّ أعمارهم عن الثامنة عشرة (بما فيهم الصّبية)، وذلك بغية تيسير الانتقال من حياة الدراسة إلى حياة العمل خلال فترة نموهم الجسماني. ويجب ألّا تقلّ المدّة الدّنيا للإجازة المدفوعة بالنّسبة لصغار العمّال الّذين تقلّ أعمارهم عن الست عشرة (16) سنة (بما فيهم الصّبية) عن **أسبوعَيْ** (02) عمل عن مدّة سنة واحدة من الخدمة المتّصلة، وتعطى إجازات نسبيّة عن المدّة الأقلّ من الخدمة المتّصلة. كما يجب على السّلطة المختصّة أن تكفل (حيثما يكون ذلك ملائما) مدّة الإجازة مدفوعة الأجر تبعاً لازدياد مدّة الخدمة، على أن تبدأ هذه الزيادة في أسرع وقت ممكن، وأن تخضع لمراحل منتظمة بحيث يمكن الوصول إلى حدٍّ أدنى مقرّر بعد عدد محدد من مدّة الخدمة.

ويبيّن الطّرح أعلاه، تراجع موقف المؤتمرين في صياغة الاتفاقية رقم: **101**، باعتبار أنّ نتائج المناقشة المزدوجة قد أسفرت على ردود سلبيّة ومواقف متعارضة. وعليه صيغت رغبات المنظمة وأهدافها للسّنوات القادمة بشكلٍ أوضح ضمن بنود التوصية رقم: **93**، واكتفى المؤتمرين من خلال الاتفاقية رقم: **101** بطرح المبدأ ووضع المعيار الواجب تبنّيه، لا أكثر.

[1] عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**622**. وأيضاً:
*N.Valticos, **Droit international du travail**, Op.cit., p.717.*

[2] للمزيد من التفاصيل في هذا الشّأن، راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص.**622-623**.

رابعاً:أحكام الاتفاقية رقم: 132 لعام 1970 بشأن الإجازة السنويّة المدفوعة الأجر (مراجعة)

بعد مرور حوالي ربع قرن، فرض التطوّر الحاصل في علاقات الاستخدام، إعادة النّظر ومراجعة المعايير الواردة في الاتفاقية رقم: **52** لعام **1936** بعد أن أصبحت هذه المعايير متجاوزة في مختلف الدول. وفي عام **1970** أصدر المؤتمر الاتفاقية رقم: **132 بشأن الإجازة السنويّة المدفوعة الأجر (مراجعة)**[1]، وتتميز الاتفاقية باتساع نطاق تطبيق أحكامها، إذ أنها تسري على "**جميع الأشخاص العاملين**"، ماعدى عمال البحر[2]. ومع ذلك، فإنّ الاتفاقية تجيز لكلّ دولة عضو مصدّقة عليها قبول التزاماتها بشكل منفصل: **(أ)** بالنسبة للأشخاص المشتغلين في القطاعات الاقتصادية فيما عدى الزراعة، **(ب)** بالنّسبة للأشخاص المشتغلين في الزراعة[3]. وللدولة المعنيّة، أن تخطر في وقتٍ لاحقٍ المدير العام للمكتب الدولي للعمل بقبولها التزامات هذه الاتفاقية فيما يتعلّق بجميع الأشخاص الّذين تسري عليهم الاتفاقية.

ومن الواضح في تقدير الباحثة، أنّ إمكانية الاختيار المتاحة بموجب المادة **15** من الاتفاقية، هدفها تجنب مسائل التصديق المرتبطة بصعوبات تطبيق أحكام الاتفاقية على الأشخاص العاملين في الزراعة[4].

وتجيز الاتفاقية للسلطات المختصة في الدول الأعضاء استثناء فئات محدودة من الأشخاص العاملين عندما يثير هذا التطبيق مشاكل خاصّة بالتنفيذ أو مشاكل ذات طبيعة دستورية أو تشريعية ذات أهمية خاصّة من نطاق تطبيق الاتفاقية[5]. وتشير الباحثة أنّ هذا الاستثناء لا يمكن تقريره إلّا بعد التشاور مع منظمات أرباب العمل والعمّال حيثما وجدت. إضافة إلى ذلك، فإنّ هذا الاستثناء لا يطبّق إلّا في حالة الضّرورة، وعلى الدولة المصدّقة أن تبيّن الأسباب الكامنة وراء هذا الاستثناء في تقريرها الأول حول تطبيق الاتفاقية[6].

ويجب أن يتمّ تطبيق أحكام الاتفاقية رقم: **132** عن طريق التشريع، ما لم تكن هذه الأحكام مطبّقة عن طريق الاتفاقيات الجماعيّة أو قرارات التحكيم أو الأجهزة الرسمية، لتحديد الأجور، أو أية وسيلة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية، وتبدو ملائمة مع الأوضاع الخاصة لكل بلد[7]. ويدل ذلك، من وجهة نظر الباحثة، على نطاق الحريّة المتاحة للدول المصدّقة فيما يتعلّق باختيار طرائق الاتفاقية. ومع ذلك، فإنّه يبقى على هذه الدول التزام التشريع في الحالة الّتي لا تكون أحكام الاتفاقية قابلة للتطبيق بطرائق أخرى، أو لا يتمّ التطبيق فيها بدقّة.

---

[1] الاتفاقية رقم: **132** بشأن **الإجازات مدفوعة الأجر (مراجعة)** اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **54**، المنعقدة بتاريخ: **24** جوان **1970**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **30** جوان **1973**.

[2] المادة **02** / ف. **01** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه.

[3] المادة **02** / ف. **02** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه.

[4] نصّت المادة **15** من الاتفاقية رقم: **132**، على أنّه:" **1. يجوز لكلّ دولة عضو أن تقبل التزامات هذه الاتفاقية على نحوٍ منفصلٍ– (أ) بصدد الأشخاص العاملين في القطاعات الاقتصادية خلاف قطاع الزراعة؛ (ب) بصدد الأشخاص العاملين في الزّراعة**".

[5] المادة **02** / ف. **03** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه.

[6] المادة **02** / ف. **04** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه.

[7] المادة **01** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه.

كما تنص الاتفاقية على أنّه:"**يجب ألّا تقل مدّة الإجازة بأيّ حال من الأحوال عن ثلاثة (03) أسابيع عمل عن كلّ سنة من سنوات الخدمة**"[1].

وتستخدم الاتفاقية مفهوم "**أسبوع العمل**" لتحديد الحدّ الأدنى لمدّة الإجازة، ويرجع تفضيل الاتفاقية لهذا المفهوم عن فكرة "**أيام العمل**" نظراً لاختلاف أيام العمل في أسبوع العمل من بلد إلى آخر، بل داخل البلد الواحد. لذا، فقد بدى من المرغوب فيه على الصعيد الدولي تحديد فترة واحدة دنيا للرّاحة[2].

ولا تحتسب في حساب الإجازة السنويّة مدد الإجازات الرسمية والعرفية، سواء وقعت أو لم تقع خلال الإجازة السنوية، وكذلك مدّة عجز العامل عن العمل بسبب المرض أو الإصابة ضمن الحدّ الأدنى للإجازة السنوية المنصوص عليها في الاتفاقية[3]. وفي حالة الانقطاع المرتبط بالمرض أو الإصابة فإنّ الحظر يجب أن يطبق وفق الظروف التي تحددها السلطة المختصة أو الجهاز المعني في كل دولة. علاوة على ذلك فإنّ الحظر لا يتناول سوى الحدّ الأدنى للإجازة المقرّر رسميا في الاتفاقية، وهو **ثلاثة (03)** أسابيع عمل، أما فيما يتجاوز هذا الحد في الدول المصدقة على الاتفاقية، فإن المسألة تدخل في اختصاص البلد المعني.

ولعلّ من أهمّ أحكام الاتفاقية رقم: **132** الّتي تثير الانتباه، بالمقارنة مع الاتفاقيتين السّابقتين حول الإجازة المدفوعة الأجر (رقمي: **52** و**101**) ، ورود النصّ بها على حقّ العمّال في إجازة نسبيّة (أيّ إجازة تتناسب مع مدّة الخدمة)؛ فالمادة **04** من الاتفاقية رقم: **132** تنصّ على حقّ الشّخص الّذي يقوم، خلال أيّ سنة، بمدة خدمة تقل عن الفترة المطلوبة لاكتسابه الحق في كامل الإجازة، الحق بإجازة تتناسب مع مدة خدمته خلال هذه السنة. ومع ذلك، فإن هذا الحق يجب أن يفسر في ضوء المادة **الخامسة** التي تنص على جواز تحديد حد أدنى لمدة الخدمة التي تنشأ الحق في الحصول على إجازة بأجر. وتبين هذه المادة بأن للسلطة المختصة أو الجهاز المعني في كل دولة تحديد طول الحد الأدنى من مدة الخدمة وكذلك كيفية احتسابها، ولكنها تضع في هذا الصدد قيدين أساسيين: الأول أن لا تزيد هذه المدة بأي حال من الأحوال عن ستة أشهر، أما القيد الثاني اعتبار مدة غياب العامل لأسباب خارجة عن إرادته كالمرض أو الإصابة أو إجازة الأمومة جزءا من مدة خدمته[4].

و بحسب المادة **07** من الاتفاقية **132** يجب أن يحصل كلّ عامل طوال فترة الإجازة التي يستحقها على الأقل على أجره المعتاد أو المتوسط[5]. ويحسب هذا الأجر بالطريقة التي تحددها السلطة المختصة أو الجهاز المعني في كل دولة. وأخيرا تدفع المبالغ المستحقة للعامل قبل بدء الإجازة، ما لم يكن هناك نظام آخر موضع اتفاق يسري عليه وعلى صاحب العمل.

إن الهدف من الإجازة ــ أي منح العامل حدا أدنى من الراحة وأوقات الفراغ ــ يتحقق بشكل مرض عندما تعطي الإجازة في الوقت الذي يناسب العامل. ففي هذا الصدد تنص الاتفاقية ذاتها،على أنه يتوجب العمل، بعد

---

[1] المادة **03**/ فقرة **03** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه.

[2] عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**625**. وأيضاً:
N.Valticos, ***Droit international du travail***, *Op.cit., p.720.*

[3] المادة **06**/ فقرة **01** و**02** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه..

[4] عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**626**. وأيضاً:
N.Valticos, ***Droit international du travail***, *Op.cit., p.719.*

[5] بما في ذلك المقابل النقدي لأي جزء من الأجر يدفع عينا ولا يعتبر بمثابة ميزة دائمة واجبة الاستمرار سواء كان الشخص المعني في إجازة أو لم يكن.

التشاور مع العامل المعني، تحديد الوقت الذي تمنح فيه الإجازة ما لم يكن هذا الوقت قد تم تحديده بالطريق اللائحي أو بواسطة الاتفاقيات الجماعية، القرارات التحكيمية أو بأية طريقة أخرى تتفق مع التقليد الوطني[1]. كما تنص الاتفاقية على أن يراعي في تحديد الوقت الذي تمنح فيه الإجازة مقتضيات العمل وإمكانيات الراحة والاستجمام المتوافرة للعاملين[2].

ولما كان الهدف من الإجازة هو إتاحة الفرصة للعمال بأن ينعموا بعد فترة طويلة من العمل بوقت فراغ مديد، بدرجة كافية من الراحة الجسمانية والذهنية، فإنه من الضروري وضع قيود على إمكانيات تجزئة الإجازة السنوية. لهذا السبب، فإن الاتفاقية رقم: **132**، رغم أنها تقر للسلطات المختصة أو للجهاز المعني في كل بلد حق الترخيص بتجزئة الإجازة، فإنها تقضي بأنه يجب أن تعادل إحدى فترات الإجازة أسبوعي عمل متصلين على الأقل، ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل المعني، وبشرط أن تخول مدة خدمة العامل الحق في مثل هذه المدة للإجازة[3].

ومن الأهمية بمكان كذلك، أن يمنح العامل كل سنة جزءا على الأقل من الإجازة السنوية المستحقة له، ولا يؤجل باقي الإجازة إلى ما لا نهاية. وهذا ما تهدف إليه الاتفاقية رقم: **132** بالنص على **وجوب منح الجزء غير المقتطع من الإجازة السنوية والحصول عليه خلال مدة لا تزيد عن سنة، ومنح باقي الإجازة خلال مدة أقصاها ثمانية عشر شهرا اعتبارا من انتهاء السنة التي نشأ فيها الحق في الإجازة**[4].

ولضمان تمتع العمال بالفعل بالحق في الإجازة التي اكتسبت الحق فيها، فإن الاتفاقية رقم: **132** تنص على أن **كل اتفاق بشأن التخلي عن الحق في الحد الأدنى للإجازة المنصوص عليها (ثلاثة أسابيع عمل لكل سنة خدمة) أو التنازل عن هذه الإجازة مقابل تعويض أو غيره، يجب اعتباره ـ وفق الأحوال الوطنيةـ لاغيا بقوة القانون أو محظورا**[5].

وللتأكد من أن العامل سوف يتمتع فعلا بالراحة خلال فترة الإجازة، وأنه لن يبحث عن الاستفادة بهذا الوقت لتحقيق دخل إضافي، فإن الاتفاقية رقم: **132** تنص على أن **للسلطة المختصة أو الجهاز المعني في كل دولة أن يصدر لوائح خاصة تتعلق بالحالات التي يمارس فيها الشخص المستخدم ـ خلال الإجازةـ نشاطا مقابل أجر يتعارض مع الهدف من هذه الإجازة**[6].

كما تنص الاتفاقية ذاتها، على أن لكل شخص مستخدم يكون قد أكمل حدا أدنى من مدة الخدمة الحق في الاستفادة ـ عند انتهاء علاقة العمل ـ سواء بإجازة مدفوعة تتناسب مع مدة الخدمة التي يحصل عنها على إجازة، أو على مكافأة تعويضية أو على مدة إجازة معادلة تقيد لحسابه وفقا للإمكانيات[7].

---

[1] المادة **10** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه .

[2] عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص.**628**. وأيضاً:

*N.Valticos, **Droit international du travail**, Op.cit., p.721.*

[3] المادة **08** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه .

[4] المادة **03**/ فقرة **01** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه ..

[5] المادة **12** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه .

[6] المادة **13** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه .

[7] المادة **11** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه .

وتنص الاتفاقية، أيضا، بوجوب اتخاذ الوسائل الفعالة والملائمة لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، عن طريق تفتيش مناسب، أو غير مناسب من الوسائل، لضمان حسن تطبيق واحترام القواعد والأحكام الخاصة بالإجازات المدفوعة[1].

وفي تعليقها على بنود الاتفاقية رقم: **132**، تعتبر الباحثة هذه الأخيرة بمثابة الاتفاقية الشاملة والملزمة لتنظيم فترات الراحة السنوية المدفوعة الأجر. وقد صيغت أحكامها على نحوٍ **ملزمٍ ومرنٍ** في الوقت ذاته؛ حيث استعمل المؤتمرون في صياغة التزامات الدول الأعضاء، تارةً، عبارات ملزمة، وردت بصيغة الأمر **(يحدّد، تبلغ، تعطى)** أو بصيغة النهي **(لا يجوز ، لا يحقّ، لا يمكن، لا يقفل...)**، وتارة أخرى، عبارات مرنة وردت بصيغة الترخيص، مثل: **(يجوز، يمكن، ينبغي)**. فضلا عن هذا، تُأثر الباحثة على صياغة الاتفاقية الازدواجية في تقرير الأحكام؛ حيث قَرَنَ المؤتمرون، في الوقت ذاته، صياغة الالتزام مع تحديد إجراءات الإشراف والرقابة عيه. ولتوضيح طرحها هذا، تستدل الباحثة بالسّند التّالي: تنصّ المادة **03** من الاتفاقية رقم: **132**، في فقرتها **الأولى**، على أنّه:" **يحقّ لكلّ شخص تنطبق عليه هذه الاتفاقية، الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدّة دنيا محدّدة**"، ثمّ تواصل الفقرة **الثانية** بالنصّ على:" **تحدد كل دولة عضو تصدّقق على هذه الاتفاقية طول الاجازة في إعلان مرفق بتصديقها**"، وتواصل في فقرتها **الثالثة** النصّ على أنّه: "**لا تقلّ الإجازة بأيّ حالٍ عن ثلاثة أسابيع عمل عن سنة خدمة واحدة**"، لتأتي الفقرة **الرابعة**، وتحدّد الالتزام الشّكلي، كالآتي: " **يجوز لأيّ دولةٍ عضو صدّقت على هذه الاتفاقية اخطار مدير عام المكتب الدولي للعمل بعد ذلك بإعلانٍ آخر، بأنّها تحدّد إجازة سنويّة أطول من تلك الّتي حدّدتها عند التصديق**".

فاقتران النصّ على الالتزام مع الشّكليّات الإجرائيّة الخاصة بتطبيقه والرّقابة على تطبقه، من شأنه، وفي تقدير الباحثة، إضفاء نوع من الإلزاميّة والشّعور بالمسؤولية من جانب الدول المصدّقة على الاتفاقية اتّجاه المنظمة الدولية، وكذا الدول الأعضاء.

الفرع الثالث:

الأحكام المتعلّقة بتنظيم الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر

اعتمد المؤتمر الدولي للعمل في عام **1974**، الاتفاقية رقم: **140** بشأن **الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر**[2]؛ فبمقتضى هذه الاتفاقية، ينبغي على كلّ دولة عضو أن تضع وتنفذ سياسة ترمي إلى تشجيع منح إجازة دراسية مدفوعة الأجر، وذلك بالوسائل الملائمة للظروف والتقاليد الوطنية، على أن تكون أهداف الإجازة التدريب على جميع المستويات التعليم العام الاجتماعي أو الوطني، التعليم النقابي (المادة **02** من الاتفاقية).

---

[1] المادة **14** من الاتفاقية رقم: **132**، أعلاه.

[2] الاتفاقية رقم: **140** بشأن **الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **59**، المنعقدة بتاريخ: **24** جوان **1974**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **23** سبتمبر **1976**.

وتنص الاتفاقية على أن هذه السياسة يجب أن تهدف، على وجه الخصوص، اكتساب وتطوير ومواءمة القدرات المناسبة لممارسة المهن والوظائف، وكذلك إلى النهوض بالاستخدام واستقراره في مواجهة التطور العلمي والتقني والتغيرات الاقتصادية والهيكلية، والمشاركة الكفوءة والنشطة للعمال وممثليهم، في حياة المنشأة والمجتمع، والتقدم الإنساني والاجتماعي والثقافي للعمال بصورة عامة، والارتقاء بالتعليم والتدريب المستمرين المناسبين، ومساعدة العمال في مسايرة مقتضيات العصر (المادة **03** من الاتفاقية). وهذه السياسة يجب أن تأخذ في اعتبارها مرحلة التقدم والحاجات المتميزة للدولة ولمختلف قطاعات الأنشطة، وأن تكون متناسقة مع السياسات العامة المتعلقة بالاستخدام والتعليم والتدريب وتحديد ساعات العمل (المادة **04** من الاتفاقية).

ويتم منح الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر موضع التنفيذ بموجب التشريعات الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية، أو بأية وسيلة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية (المادة **05** من الاتفاقية).

ويجب على السلطات العامة، ومنظمات أرباب العمل والعمال، والمعاهد والمؤسسات التي تقوم بالتعليم والتدريب أن تشارك في صياغة وتنفيذ السياسة التي ترمي إلى تشجيع الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر، وذلك بحسب الطرائق التي تتلاءم مع الظروف والممارسة الوطنية (المادة **06** من الاتفاقية).

كما أن تمويل الترتيبات المتعلقة بهذه يجب تأمينه بصورة منتظمة، مناسبة ومطابقة للعرف الوطني (المادة **07** من الاتفاقية). ولا يجوز منع الإجازة مدفوعة الأجر عن العمال بسبب الأصل أو اللون أو الجنس أو الديانة أو الآراء السياسية أو المنشأ الوطني أو الأصل الاجتماعي (المادة **08** من الاتفاقية).

ولدى تحديد الحقوق في الإعانات الاجتماعية والحقوق الأخرى الناجمة عن علاقة العمل، تعتبر مدة الإجازة الدراسية بمثابة فترة عمل فعلي، وفقا لما تنص عليه التشريعات الوطنية، الاتفاقيات الجماعية وقرارات هيئات التحكيم أو بأية طريقة أخرى تتفق مع التطبيق الوطني (المادة **11** من الاتفاقية).

والجدير بالتنويه له بشأن ما ورد من أحكام ضمن الاتفاقية رقم: **140** للعام **1974**، هو أنّ أحكامها تضمّنت إقراراً صريحاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز في إعمال أحكامها، وذلك ما نصّت عليه المادة **08** منها، كالتّالي: "**لا يجوز أن يرفض للعامل طلب إجازات دراسيّة مدفوعة الأجر بسبب العرق، أو اللّون، أو الجنس، أو الدّين، أو الرّأي السّياسي أو بسبب النسب أو الأصل الاجتماعي**".

وترى الباحثة في هذا النصّ نقطة إيجابيّة تضمّنتها الاتفاقية رقم: **140** مقارنة بسابقتها، في انتظار يتمّ تعميم المعيار على كافّة المعايير الأخرى ذات الصّلة بالموضوع.

المبحث الثاني:
القواعد المتعلّقة بتنظيم مزايا علاقة العمل

كانتْ اقتصادِيات الجماعات القديمة تقومُ على أساس نِظام الرّق، والّذي يقُومُ بدورِهِ على تبعيّة العبدِ لِسيِّدِهِ تبعِيّةً مُطلقةً ودائمةً، بْمُقتضَاها يخْضَعُ العبْدُ للسيِّدِ خُضُوعاً مُطْلَقاً باعتِبارِهِ من عِداد الأشياء لا في مقام الأشخاص. وقدْ كانَ للدّعواتْ الإصلاحية الّتي سادَتْ أوروبا في القرن **الثامن عشر (18)**، وانتشار أفكار الفلاسفة الأوروبيّين– أمثالَ "**مونتيسكيو**"(***Montesquieu***) و"**روسو**" (***Rousseau***)– حوْلَ الحُقُوقِ الطّبيعية للإنسان والحريّة والمساواة ونظام الحكم الديمقراطي، أثَراً بالِغاً في قِيامِ الثورة الفرنسيّة، تلك الثورة الّتي قَضَتْ بِما أَرْسَتْهُ مِنْ مبادئ الحريّة والمساواة والحقوق الطّبيعية للإنسان على نُظُمٍ أضْحَتْ بالِيةً، كنِظام الإقطاع (قانون **04 أوت 1789**) ونظام الطّوائف الحِرَفيّة[1].

وهكذا، بإعلان الحريّة السّياسية، أُعلِنَتْ الحريّات العامة، كحريّة التنقّل، حريّة التعبير عن الرّأي، وتصَدَّرَتْ حريّة العمل قائمة الحريّات والحقوق جميعاً؛ حيث أَصْبَحَ مِنَ المُمْكِنِ أنْ يختارَ العامِلُ رب العمل الّذي يعمَلُ لَدَيْهِ، بلْ ويعْمَل لدى غيرِهِ في أوقاتِ فراغِهِ. كما أصْبَحَ مُمْكِناً لرب العمل أنْ يسْتَخْدِمَ مَنْ يشاءُ مِنَ العمّالِ دون التقيُّد بقيودٍ مِهنيّةٍ مُعيّنة. وقدْ تفرّعَ عن مبدأ الحريّة مبدأ المساواة وعدم التمييز، لأنَّهُ ما دامَ النّاسُ أحراراً، فهُم على قَدَمِ المساواةِ ولا يجُوزُ التمييزُ بينَهُم[2].

وبإعلان مبدأ الحريّة القانونية على علاقات العمل، أُعلِنَ مبدأ سُلطان الإرادة في تنظيمُها، ومن ثمّ، أصبحَ الأفرادُ هُم الّذين يحكُمُون علاقاتِهِم المهنيّة دون حاجةٍ إلى تدخُّل المُشرّع والدولة. لكن سُرعان ما تبيَّنَ أنّ الحريّة والمساواة المُطلقة الّتي يُنادي بها المذهب الاقتصادي الحرّ، لمْ تكُنْ سِوى مُجرّد مساواة خياليّة نظريّة، لأنّ الطبيعة نفسَها لمْ تجعلَ الأفراد جميعاً على قدمِ المساواة من حيث القُدرة والكفاءة أو الحاجة، ذلك أنّ التفاوُت الجسيم القائم بين الأفراد– وهو واقعٌ لا يُمكنُ إنكارُهُ– أدّى إلى أنْ تكُون هذه الحريّة والمُساواة المزعُومة للجميع، حقوقاً محفوظةً للأقوياء والأثرياء من طبقة النُبلاء دون الضُّعفاء مِن الطبقة الكادِحة.

في ظلِّ هذه الظُّرُوف الّتي أوْصَلَتْ العمّال إلى حدّ سُوءِ أحوالِهِم المِهنيّة، ابتَدَأَ التعليم ينتشِرُ في صفوف العمّالِ بفضلِ رِجالِ الدّين والمُفكِّرين، وبدأ وَعْيُ العمّالِ يزدادُ وينمو بسُوءِ مركزِهِم؛ حيث تجمَّعوا في شكلِ نقاباتٍ مُهِمّتُها الدِّفاعُ عنْ حُقوقِهِم وعنْ مصالِحِهِم، مِمّا أدّى إلى ظُهُور الصّراعات والنّزاعات بين هؤلاء وأربابِ عملِهِم.

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **تطور أنظمة العمل خلال هذه المراحل التّاريخيّة**، راجع: رابح توايحية، مرجع سابق، ص ص. **30–33**./ أحمد حسن البرعي، **(نحو مولدِ فرعٍ جديدٍ من فروع القانون الاجتماعي)**، مجلّة القانون والاقتصاد للبحوث القانونيّة والاقتصاديّة، عدد خاص، مطبعة جامعة القاهرة، **1983**، ص ص.**83–91**.

[2] وهذا ما نصَّ عليه قانون "**ألارد**"(***Allarde***) الصّادر بفرنسا في **مارس 1791**، على أنْ يكُونَ كلُّ شخصٍ حرٍّ في أنْ يُمارس تلك المِهنة أو الصّنعة أو الحِرفة الّتي تسْتطيب لَهُ. ومِنْ ثمَّ، فقدْ كانَ مِنْ أوّل القرارات الّتي جاءت بها الثورة الفرنسيّة (**1789**)، هو إلغاؤها لِنِظام الطّوائف الحِرفيّة الّذي كان يُشكِّلُ عقبةً في وجهِ حريّة العمل بموجب قانون (***Le Chapelier***)، الصّادر في **جوان 1791**، والّذي وَرَدَ فيه بأنَّهُ لا يجُوزُ للعمّال أنْ يسُنُّوا لوائح بشأنِ مصالِحِهِم المُشتركة المزعُومة، إذْ يُمنعُ كلُّ تجمُّعٍ للعمّال.

عصام أنور سليم، **أصول قانون العمل الجديد**، منشأة المعارف، الإسكندرية، **2004**، ص.**34**.

الأمرُ الّذي نتَجَ عنْهُ تدخُّل الدولة من أجلِ تنظيمِ علاقة العمل الّتي تجمعُ العامِلَ الضّعيف برب عملِه، وضمان الحماية الكافية للمزايا المُقرّرة للعامِلِ أثناء قِيامِهِ بعملِهِ، وحتّى، في حالة توقُّفِهِ عن أداء عملِهِ بصورةٍ دائمةٍ أو مؤقّتةٍ[1].

وقدْ كرّستْ المنظمة الدولية للعمل فكرة ضرورة تدخُّل الدولة بِوَضعِ التشريعات واللّوائح، وإحداث الآليات الكفيلة بتنظيمِ علاقة العمل على نحوٍ يتحقّق فيه التوازن المالي المطلوب، من خلال توفير الآليات الّتي تضمن الحِفاظ على الدّخلِ اللّازم المُحدّد كمُقابل لِما يُؤدِّيهِ العامِلُ مِنْ عملٍ أو كتعويضٍ لِما أدّاهُ العامِلُ من عملٍ في فترةٍ سابِقةٍ.

وقرّرَ دستور المنظمة ذاتُها، بأنَّهُ:" **ولَمَّا كانَتْ هُناك ظُرُوفُ عملٍ تنطَوِي على إلْحَاقِ الظُّلْمِ والضّنك والحِرْمَان بأعدادٍ كبيرةٍ مِنَ النّاس فتُولِّدُ سخطاً يبلُغُ مِنْ جسامَتِهِ أنْ يُعَرِّضَ السّلام والوِئَامَ العالميَيْنِ للخَطَرِ، وكان مِنَ المُلِّحِ تحسينُ الظُّرُوفِ المذكورة، وذلك مثلاً بتنظيمِ ساعاتِ العمل،...، وتوفيرِ أجرٍ يكْفُلُ ظُرُوفَ معيشةٍ مُناسِبَةٍ وحمايةَ العمّالِ مِنَ العِلَلِ والأمراضِ والإصاباتِ النّاجِمَةِ عن عملِهِم وحماية الأطفال والأحداث والنّساء وكفالة معاش للشّيخوخة والعَجْزِ وحماية مصالح العمّال المُستخدَمِين في بلدانٍ غَيْرَ بُلدانِهِم وتأكيدُ مبدأ الأجْرِ المُتساوِي عن العمل المُتساوي ...".**

وهكذا، توالَتْ النُّصُوصُ والأحكامُ الصّادرة عن المنظمة، والّتي تعْنِي بتنظيمِ **الحق في الأجر** و**الحق في الحماية الاجتماعية** في ظلّ **مبدأ المساواة وعدم التمييز**. ومنه، تتناول الباحثة ضِمن **مطلبٍ أوّلٍ** من الدّراسة **الأحكام المُتعلّقة بمزايا الأجر**، لِتتطرّقَ في **مطلبٍ ثانٍ للأحكام المُتعلّقة بمزايا الضّمان الاجتماعي.**

[1] بشير هدفي، مرجع سابق، ص.**18**.

المطلب الأول:
الأحكام المتعلّقة بمزايا الأجر

يُعتبَرُ **الأجر** جَوْهَرَ علاقاتِ العمل ومِحَوَرَ قانونِ العمل في مُجْمَلِهِ[1]، كما أنّه يُمثِّلُ نُقْطَةَ الاختلافِ الأبديّة بيْنَ العمّال وأرباب العمل[2]؛ فهُوَ يُعَدُّ مِنَ العناصرِ الأساسيّة والمهمّة في حياة العامِلِ، وتحقيقُ العدالةِ فِيهِ تتطلَّبُ قواعِدَ ركيزة تَتَمَحْوَرُ حَوْلَ أُسُسٍ ذاتَ قيمَةٍ عالِيَةٍ في التّطبيقِ، تتمثّلُ في **المساواة** و**عدم التمييز** الّتي أقرّتْهَا التشريعات الوضعِيّة وكرَّسَتْهَا المنظمة الدولية للعمل لِغَرَضِ تحقيقِ السّلام الدَّائِمِ والعدالة الاجتماعية[3].

ولِكَوْنِهِ العُنْصُر الأساسيّ في عقدِ العمل– وهو عُنصُرٌ أساسيٌّ وفعّال في عمليّة الإنتاج، فبدونه يبقى العمل مجرّد عمل مجاني أو عمل إجباري– لَمْ يَعُدْ يُعْتَبَر مُجَرّد ثَمَنٍ لِسِلْعَة[4]، بَلْ يُعَدُّ حَقّاً للعامِلِ في مُقَابِلِ ما يُؤدِّيهِ مِنْ عَمَلٍ[5]. فَسَلَّمَ الجميعُ بحقّ العامِلِ في الحُصُولِ على أَجْرٍ عادِلٍ يَكْفُلُ لَهُ العَيْشَ في ظُرُوفٍ ماديّةٍ ومعنويّةٍ لائِقَةٍ، وذلك بوقاية أجره وبضمان حصوله على حدٍّ أدنى منه، واعتبرتّ **المساواة في الأجور** من حقوق الإنسان المتعارف عليها، وهي من حق جميع العمال **دون تمييز**[6].

ونظراً لاستحالة تصوُّر وجود علاقة عمل دون وجود الأجر بحدّ ذاته، اعتبر مبدأ المساواة وعدم التمييز في الأجور من النّظام العام يؤدي خرقه إلى البطلان، وهو من القيود الواردة على حريّة الأطراف في تحديد

---

[1] ويَتَساوى لَفْظُ **الأجر** مع لَفْظِ **المُرتّب**– في المفهوم والطّبيعة القانونية– بَعْدَ أَنْ زالَتْ التفرقة بينهُما في الفقه والتشريع المُقارن؛ فقدْ كان لَفظُ **الأجرِ** يعني مُقابِلِ العمل اليوميّ الّذي يَتَقَاضَاهُ العامِلِ الأجير، بينما يَعنِي **الرّاتِبُ** مُقابِل العمل الّذي يتلقَّاهُ العامِلُ كُلّ شهرٍ.
بجاوي المدني، مرجع سابق، ص.**34**.

[2] للمزيد من التفاصيل في هذا الشأن، راجع: حماد محمد شطا، **النظرية العامة للأجور والمرتبات**، د.م.ج.، الجزائر، **1982**، ص ص.**07** و**08**./ رمضان أبو السعود، **الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني**، الدّار الجامعية، بيروت، **1983**، ص.**26**./ بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية**، دار الريحانة، **2002**، ص.**20**.

[3] **المكتب الدولي للعمل:(المساواة في العمل: مواجهة التحديات)**، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **96**، جنيف، **2007**.

[4] طه لعبيد، **(الحماية القانونية للأجر في التشريع المغربي)**، مجلة الفقه والقانون، العدد:**04**، المملكة المغربية، فيفري **2013**، ص.**01**. موقع الإنترنيت: www.majalah.new.ma

[5] عرّف الأستاذ" **أحميّة سليمان**"، **الأجر**، على أنّه:"**ذلك المُقابل المالي الّذي يدفعُهُ رب العمل للعامِلِ نتيجة العمل المُؤدّى**"(أحميّة سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، الجزء الثاني: **علاقات العمل الفرديّة**، مرجع سابق، ص.**212**).

وعرّفه الأستاذ "**أحمد حسن البرعي**"، كالتّالي:" **كلّ ما يحصُلُ عليه العامِلُ لِقاء عملِهِ ثابتاً كان أم مُتغيِّر، نقداً أو عيْناً**" (أحمد حسن البرعي، **الوسيط في القانون الاجتماعي**، الجزء الثاني: **شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون رقم: 12 لسنة 2003**، دار النّهضة العربيّة، القاهرة، **2006**، ص.**173**).

[6] يرى الأستاذ"**سافاتيّي**" ***(Savatier)*** وآخرون، أنَّهُ يجِبُ أنْ يُنظَرَ إلى **الأجرِ** مِنْ أوجُهٍ عديدة:

- فمِنْ وِجهة نظر **قانونية *(Légal)***، يُعتبرُ **الأجر مُقابِل للعمل** في عقد المُعاوضَة؛ حيث يأخُذُ العامِلُ مبْلَغاً مُقابِلَ عمَلِهِ دونَ أنْ يُؤخَذَ في الحُسبان الاحتياجات الخاصّة للعمل ولأُسرتِهِ؛
- ومِنْ وِجهة نظر **اجتماعية *(Social)***، يأخُذُ **الأجر الصِّبغة المعاشيّة للعامِلِ ولأُسرتِهِ**؛ ومنهُ تؤخَذُ في الحُسبان الاحتياجات المعيشيّة لهذا الأخير على نَحْوٍ يضمنُ له العيْشَ الكريم واللّائق.

راجع:

*J.Savatier & J.Rivero, **Droit du travail**, Presses Universitaires de France, Paris, **1984**,p.**460**.*

الأجور سواء عن طريق عقد عمل فردي أو جماعي[1]. وتمّ تكريسه في العديد من النصوص الدولية، الإقليمية والوطنيّة، وأَوْلَتْهُ المنظمة الدولية للعمل أهميّةً بالغةً منذ تأسيسها عام **1919**، وجاء نشاطُها التشريعي مُنَصَّباً على وَضْعِ وإرساءِ الأسُسِ القاعديّة للسّياسة العامة للأجور الّتي يُمكِن لأيّة دولة عضو، مَهْماً كان نظامُهَا الاقتصادي، تَبَنِّيها واعتمادِها كأساس لتنظيم علاقات العمل وأنظمة الأجور بها، على قدمٍ مِنَ المساواة وتكافؤ الفرص.

وتأتي الباحثة إلى التفصيل في **مضمون القواعد الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة ذات الصّلة بالمساواة وعدم التمييز في الأجور** ضِمْنَ فروع البحث التّالية:

الفرع الأول:

أحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المتعلّقة بمزايا الأجر

عَنِيَتْ المنظمة الدولية للعمل بمسألة المساواة في الأجور منذ بداية نشاطها، وكرّست مبدأ المساواة في الأجر ضمن دستورها التأسيسي بصياغة "**مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل**"[2]، وترجمت الوثائق والنّصوص الّتي تَلَتْ إقرار المبدأ تعبيراً صريحاً عن اتجاه إرادة الحكومات، العمّال وأرباب العمل، نَحْوَ إرساء أسس نظام قاعدي دولي لحماية الأجور تحكُمُهُ مبادئ **المساواة وعدم التمييز، الارتباط الشرطي**[3]، و**التقدير النقدي للأجر**[4].

وتتناول الباحثة فيما يلي، مُجمل الأحكام الّتي تضمّنتها الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل ذات الصّلة بالموضوع.

---

[1] أجْمَعَتْ مُختلف التشريعات العُمّالية على أنّ هناك **ثلاث (03)** طُرُق مُختلفة لتحديد أُجُور العُمّال، وهي: أ- تحديد الأجر وِفق وِحدة زمنيّة مُعيّنة؛ **ب-** تحديد الأجر حسب الإنتاج؛ **جـ-** الطريقة المزدوجة في تحديد الأجور.

بن عزوز بن صابر، **نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن**، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، **2011**، ص ص.**83-87**. وأيضاً:

*J.Pélissier, A.Supiot et A.Jeammaud, **Droit du travail**, 20ème édition, éditions Dalloz, Paris,2000, note : 991,pp.1005-1006.*

[2] المادة **41** من ميثاق المنظمة الدولية للعمل.

[3] ويقصد **بالارتباط الشرطي** بين الأجر والعمل، أن العمل هو السبب القانوني لاستحقاق الأجر وشرط حصول العامل عليه تنفيذاً لعقد العمل. ولا يمكن للعامل المطالبة بالأجر إلا إذا أتمّ المدة القانونية للعمل أو حقق المردود المتفق عليه لاستحقاق الأجر.

راجع: همام محمد محمود زهران، **قانون العمل**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، **2001**، ص ص.**112** وما يليها. وأيضاً: بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص ص.**121-122**.

[4] ويُقصد بالتقدير النقدي للأجر، **أن يتمَّ تقدير قيمة الأجر بقيمة نقدية**، حتّى ولو تضمّن الأجر جزءاً عينياً، فهذا لا يمنع من تقدير قيمة المقدمات العينية بالقيمة النقدية الحقيقية لها وقت الدفع. وقد جاء المبدأ لحماية العمال من كل أشكال الابتزاز والاستغلال التي كان يعاني منها، والمتمثلة في الوفاء بمقابل عيني أو عن طريق الدفع بواسطة صكوك وبطاقات شراء.

راجع: أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية**، الجزء الثاني، د.م.ج.، الجزائر، **2002**، ص.**214**./ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص ص.**122-124**. وأيضاً: أمال بطاهر، **النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، **2013**، ص.**62**.

*B.I.T.:(**Les salaires**), C.I.T., 73ème session, Genève*, **1986**, *pp.*132-134.

أوّلاً:الأحكام المتعلّقة بتنظيم الأجور

في بداية الأمر، تناولَتْ العديدُ مِن النّصوص الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل مسألة تنظيم الأجور دون التطرّق لجميع الأحكام القاعديّة والتفصيليّة لسياسة الأجور. وانصَبَّ اهتمامُ المؤتمرين آنذاك، حول تنظيم مسألة فرعيّة أو مجال نشاط محدّد من مسائل تنظيم الأجور. ونذكر بهذا الخصوص، الأحكام التّالية:

1. أحكام الاتفاقية رقم: 26 لعام 1928 بشأن تحديد الحدّ الأدنى للأجور

نصّت الاتفاقية رقم: **26 بشأن تحديد الحدّ الأدنى للأجور**[1]على أن تتعهد الدولة التي تصدّق على الاتفاقية بأن تنشئ أو تحتفظ بإجراءات تسمح بتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المشتغلين بالصناعات (الصناعات التحويلية والتجارة)، أو في أقسام منه (الصناعة المنزلية)، وذلك في حالة عدم وجود نظام فعّال لتحديد الأجور بطريق الاتفاقيات الجماعية، أو بوسيلة أخرى، أو حيث تكون الأجور منخفضة بطبيعتها[2]. كما قرّرت وجوب استشارة ممثلي أرباب العمل والعمال المعنيين، قبل تطبيق هذه الإجراءات، وحثّت على مساهمة هؤلاء، في تطبيق هذه الطرق على قدم المساواة[3].

وتُشير الباحثة إلى أنّه، إن كانت المادة **الثالثة** من الاتفاقية ذاتها، تقرّ **بمبدأ حرية الدول الأعضاء في تحديد طبيعة، شكل وأساليب تحديد المستويات الدنيا للأجور وأساليب تطبيقها**؛ غير أنّ المؤتمرون آنذاك، قيّدوا تطبيق المبدأ المقرر أعلاه، بثلاثة قيود، ويتعلّق الأمر بما يلي:

أ. يجب أن يستشار ممثلو أرباب العمل وممثلو العمال المعنيين، وكلّ الأشخاص الذين تؤهلهم مهنتهم للقيام بذلك، قبل تطبيق تلك الطرائق والمستويات على مهنة أو فرع معين؛

ب. يجب أن يشارك العمال وأرباب العمل المعنيين في تنفيذ هذه الطرائق، على أن يمثل الطرفان في جميع الأحوال بأعداد متساوية وعلى قدم المساواة؛

ج. تكتسب المعدلات الدنيا الأجور المحددة القوة الإلزامية، ولا يجوز الاتفاق على تخفيضها بشكل فردي أو جماعي.

وفضلاً عن ذلك، تلزم الاتفاقية رقم:**26** من كلّ دولة طرف فيها، إقامة نظام للرّقابة، وتقرير عقوبات، والعمل على إعلام كلّ المعنيّين بالمعدلات السّارية؛ فيشترط ألاّ تكون الأجور المدفوعة أقلّ من هذه المعدلات[4]،

---

[1] الاتفاقية رقم: **26** بشأن **طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **11**، المنعقدة بتاريخ: **16** جوان **1928**، دخلت حيز النفاذ بتاريخ: **14** جوان **1930**.والتوصية رقم: **30** بشأن **تطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور**، المكملة لها، المعتمدة خلال نفس الدورة.

[2] المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **26**، أعلاه.

[3] المادة **الثانية** من الاتفاقية رقم: **26**، أعلاه.

[4] المادة **الرابعة/** ف.**01** ، والمادة **الخامسة** من الاتفاقية رقم: **26**، أعلاه.

وأن يكون من حقّ كلّ عامل يحصل على أجر أقلّ من المعدل الأدنى، أن يحصل في موعد محدّد على فرق المبلغ. وأخيراً، نصّت الاتفاقية على إخطار مكتب العمل الدولي دورياً عن أساليب وطرق تطبيق الاتفاقية[1].

وهكذا، تكتفي الاتفاقية رقم:**26** بوضع القواعد الأساسية دون الدّخول في تفاصيل تلك الطرق والإجراءات؛ حيث استكملت هذه الأخيرة بموجب أحكام التوصية رقم: **30** المكمّلة لها، وهي تتضمّن بعض تلك الطرق والإجراءات التي لم تصل إلى درجة الموافقة والقبول من جانب المجتمعات. فقد عدّدت التوصية جملة من الأحكام في الموضوع، وهي توصى بإجراء تحقيقات في الأجور المدفوعة فعلاً بالنسبة لكل صناعة أو فروع صناعة يطلب أرباب العمل أو العمال تطبيق آلية وضع الحد الأدنى للأجور عليها، ويقدمون معلومات تؤكد انخفاض مستوى الأجور فيها.[2] وعلى وجه الخصوص، في الصناعات التي تستخدم النساء، عادة[3]. كما توصى التوصية بإجراءات مختلفة بهدف إعطاء فعالية للمعدلات المحدّدة، وخاصة تلك التي تحدَّد بواسطة الاشتراك المباشر والمتساوي لأصحاب الأعمال والعمال في المداولات والقرارات، وبمساهمة أشخاص مستقلين يختارون بقدر الإمكان بالاتفاق مع أصحاب الأعمال والعمال[4]. ويجب أن تأخذ الأجهزة المختصّة في الاعتبار عند تحديدها المعدلات الدّنيا للأجور، ضرورة تحقيق مستوى مناسب من الحياد للعمال المعنيين ومتساوي مع معدلات الأجور المدفوعة للأعمال المماثلة[5].

ونصّ البند **الثالث** من التوصية ذاتها، على أنّه:" **عند تحديد الفئات الدنيا، يجب في كلّ الأحوال على الهيئات المكلفة بتحديد الأجور ضمان مستوى معيشي مناسب للعمال المعنيين. من أجل ذلك، يجب أولاً الرجوع إلى فئات الأجور المحدّدة للأعمال المماثلة في الصناعات التي تنظم فيها شروط العمل اتفاقات جماعية فعالّة، فإذا لم يكن من الميسور الرجوع إلى هذا المعيار، فيجب الاستئناس بالمستوى العام للأجور في البلد أو في المنطقة ذات الشّأن.**

ويجب وضع أحكام تنص على معاودة النظر في الفئات الدنيا التي حدّدتها هيئات تحديد الأجور عندما يبدي العمال أو أرباب العمل أعضاء هذه الهيئات الرغبة في ذلك".

---

[1] وحمايةً للعامل، خوّلت الاتفاقية لكل من يتقاضى أجراً أقل من هذه المعدلات، الحق في استرداد المبلغ المتبقي من الأجر بالطرق القضائية , بغيرها من الإجراءات القانونية (المادة **الرابعة**/ ف.**02**).

[2] البند **الأول**/ ف.**01** من التوصية رقم: **30**، أعلاه.

[3] البند **الأول**/ ف.**02** من التوصية رقم: **30**، أعلاه.

[4] ونصّ في ذلك، البند **الثاني**/ ف. **02**.(أ) من التوصية رقم: **30** ، أعلاه، على أنّه:" **على هيئات تحديد الأجور أن تضمّ إليها شخصاً أو أشخاصاً محايدين من شأن أصواتهم أن تؤدي إلى اتخاذ قرارات فعالة في حالة تساوي أصوات ممثلي أرباب الأعمال وممثلي العمال**".

[5] أقرّ البند **الثاني** من التوصية أعلاه، مبدأ الديمقراطية في وضع قواعد السياسة العامة للأجور؛ حيث تجب مشاركة كل من ممثلي أرباب العمل وممثلي العمال مشاركة مباشرة على أن يقرر لكل منهم عدد متساوٍ من المقاعد والأصوات. وضماناً للشفافية، تتضمن اللجان المتساوية الأعضاء عدداً من الأعضاء المستقلين والمحايدين يتم تعيينهم بالاتفاق بين الطرفين، مهمتهم ضمان اتخاذ القرار المناسب في حالة تساوي أصوات الممثلين من الجهتين.

وعلاوة على ذلك، أوردت التوصية، أعلاه، الإعلان عن المعدلات السارية، وعن إجراءات الرّقابة الرسميّة، وعن عقوبات ردعيّة في حالة عدم الالتزام. كما، وردت ضمنها جملة من الإجراءات الوقائيّة(البند **الثالث** من التوصية)[1].

وتقدّر الباحثة أنّ الاتفاقية رقم: **26** والتوصية رقم: **30** للعام **1928**، إنّما تمثّلان في حقيقة الأمر، الأسس القاعديّة الّتي بُنيّ عليها نظام الأجور المحدّد في الوثائق الّتي صدرت بعد ذلك. وتعدّد الباحثة من مزايا هاتان الوثيقتان، ما يلي:

أ. تقييدها لسلطة الدولة في تحديد نظام الأجر القاعدي الأدنى بشرط مشاركة ممثّلي العمّال وممثّلي أرباب العمل؛

ب. إعطاء المعدلات الدنيا للأجور المحدّدة القوة الإلزامية؛

ج. إلزام السّلطات الوطنيّة بتقرير عقوبات ردعيّة لكلّ شخص يرفض دغع الحدّ القاعدي الأدنى.

وتشير الباحثة إلى أنّ أحكام الاتفاقية رقم: **26** قد قرّرت ضمناً مبدأ المساواة وعدم التمييز، حينما خو؟ّلت لجميع المعنيّين الحقّ في إعلامهم بمعدلات الأجور السّارية، وإلزام أرباب العمل بدفع الحدّ الأدنى للأجور بالنّسبة لكافّة العمّال بالمساواة، فيكون من حقّ كلّ عامل يحصل على أجر أقلّ من المعدل الأدنى، أن يحصل في موعد محدّد على فرق المبلغ.

2. أحكام الاتفاقية رقم: 63 لعام 1938 بشأن الأجور وساعات العمل في الصناعات الرّئيسية في المناجم والصناعة التحويلية، بما في ذلك البناء والتشييد، وفي الزراعة.

ألزمت الاتفاقية رقم: **63** لعام **1938**[2]، كلّ دولة عضو بالمنظمة الدولية للعمل أن تقوم بجمع إحصاءات تتعلق بالأجور وساعات العمل، وأن تبادر بأسرع ما يمكن بنشر المعلومات المجموعة، وعليها بإرسال البيانات المجموعة إلى مكتب العمل الدولي في أقرب وقت.(المادة **الأولى** من الاتفاقية).

[1] وضماناً لحماية الأجور حماية فعالة، ولتجنيب أرباب العمل خطر التعرض للمنافسة غير العادلة، تضمن البند **الرابع** من التوصية ذاتها، النص على جملة من التدابير التي تتخذ لضمان عدم دفع أجور تقل عن الحدود الدنيا للمعدلات المقررة، ويتعلق الأمر بالترتيبات التالية:

أ. ترتيبات لاطلاع العمال وأرباب العمل على المعدلات المقررة؛

ب. مراقبة رسمية للمعدلات المدفوعة فعلاً؛

ج. عقوبات على مخالفة المعدلات المقررة وتدابير لمنع حدوث مثل هذه المخالفات؛

د. نشر بيانات كاملة للمعدلات النافذة في أماكن يسهل بلوغها في أماكن العمل، أو أماكن دفع الأجور؛

هـ. تعيين عدد كافٍ من المفتشين، ومنحهم سلطات واسعة في إجراء تحريات عن مستوى الأجور المدفوعة فعلاً، من خلال إلزام أرباب العمل بمسك دفاتر وسجلات كاملة وصحيحة للأجور المدفوعة.

[2] الاتفاقية رقم: **63** بشأن **الأجور وساعات العمل في الصناعات الرئيسية في المناجم والصناعة التحويلية، بما في ذلك البناء والتشييد، وفي الزراعة ،** اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **24**، المنعقدة بتاريخ: **20** جوان **1938**، دخلت حيز النفاذ بتاريخ: **22** جوان **1940**.

ونصّت المادة **الخامسة** من الاتفاقية على التزام الدول الأعضاء في المنظمة بجمع إحصاءات عن متوسط الكسب وساعات العمل الفعليّة للعمال المشتغلين في كلّ من المناجم والصناعة التحويليّة الرئيسيّة، بما في ذلك، البناء والتشييد.

وتشير الباحثة بأنّ الاتفاقية رقم: **63**، لم تشتمل على تعريف **للأجر**؛ إلاّ أنّها نصّت على أنّه تشمل إحصاءات متوسّط الكسب:

أ. جميع الأجور المدفوعة نقداً أو المرتبات الإضافيّة؛

ب. اشتراكات العمال التي يستقطعها رب العمل من حسابهم كأقساط التأمين الاجتماعي؛

ج. الضرائب المستحقة على العمال للسلطات العامة، والتي يستقطعها منهم رب العمل[1].

وميّزت الاتفاقية بين أسلوبين للدفع: **الدفع النقدي**، وهو الأصل، واستثناءاً عليه، يمكن **دفع الأجور عيناً**[2].

كما أجازت تنظيم الدفع النقدي بالساعات، أو الأيام، أو الأسابيع، أو أيّة وحدة زمنية أخرى جرى العرف عليها[3].

وحماية لبعض الفئات، ويتعلّق الأمر بالنساء والأحداث، نصّت الفقرة **الثانية** من المادة **10** من الاتفاقية رقم: **63**، على أن تشمل إحصاءات متوسط الكسب الفعلي، أرقاماً منفصلة لكل من الجنسين، نساءاً ورجالاً، ولكل من الفئتين، بالغين وأحداث.

وفيما عدى الأحكام المقررة أعلاه، لم تشتمل الاتفاقية رقم: **63** لعام **1938** على أيّة إشارة لمبدأ المساواة في الأجور. وتعتبر الباحثة بهذا الخصوص، أنّه في العام **1938**، لم يكن المجال متاحاً لمناقشة مثل هذه المطالب بعد، وأنّ أهداف المنظمة، آنذاك، كانت مركّزة نحو توفير أجر لائق لكلّ عاملٍ يضمن له ظروف معيشة ذات مستوى مقبول، كخطوة أولى، ثم الخوض في مسألة المساواة في الأجور، كخطوة تالية.

وحسناً فعل واضعو الاتفاقية رقم: **63**، حينما حدّدوا مدلول "**متوسط الكسب**"، على أنّه يشمل العناصر التالية:

أ. جميع الأجور المدفوعة نقداً أو المرتبات الإضافية؛

ب. اشتراكات العمال التي يستقطعها رب العمل من حسابهم كأقساط التأمين الاجتماعي؛

ج. الضرائب المستحقة على العمال للسلطات العامة، والتي يستقطعها منهم رب العمل.

ويعني ذلك، في تقير الباحثة، **شموليّة** مبدأ المساواة في الأجور المقرّر ضمن الوثائق اللّاحقة، لجميع العناصر المحدّدة أعلاه؛ فلا يجوز التمييز في الأجور النقدية، ولا في العلاوات، ولا في الأجور العينية...كما لا يجوز التمييز فيما يقتطعه رب العمل من أجور العمال باعتباره مبلغ اشتراك أو ضرائب على الدخل.

---

[1] المادة **06** من الاتفاقية رقم:**63**، أعلاه.

[2] حيث نصت المادة **07** من الاتفاقية رقم:**63**، أعلاه، على أنه:" **في حالة البلاد أو الصناعات التي يحصل فيها العمال على مرتبات عينية، مثل السكن المجاني أو الرخيص أو الطعام والوقود كجزء مقوم من مجموع ما يتقاضونه كأجور، يضاف إلى متوسط الكسب بيانات خاصة تمثل هذه المرتبات مع تقدير قيمتها النقدية بقدر الإمكان**".

[3] المادة **09** من الاتفاقية رقم:**63**، أعلاه.

3. أحكام الاتفاقية رقم: 94 لعام 1949 بشأن شروط العمل في العقود المبرمة بواسطة السلطة العامة

تشمل الاتفاقية رقم: **94** لعام **1949**[1]، جميع العقود التي تبرم بواسطة السلطة العامة، ويترتب عليها إنفاق أموال عامة واستخدام العمال عن طريق طرف آخر في العقد، ويستهدف بها بناء أشغال عامة أو تعديلها أو إصلاحها أو هدمها، تصنيع مواد أو تجهيزات أو معدات، أو تجميعها أو مناولتها أو شحنها، أداء أو تقديم خدمات[2]. وتطبق الاتفاقية أيضاً، على الأعمال المنفذة بواسطة متعاقدين من الباطن، كما أوردت استثناءات خاصة بالعقود التي لا تتجاوز الاعتمادات التي تتفق عليها حداً معينة بشرط استشارة تنظيمات أرباب الأعمال والعمال المعنيين[3].

وتنوّه الباحثة، إلى أنّه يجب أن تشمل العقود التي تغطّيها أحكام الاتفاقية شروطاً تضمن للعمال المعنيين أجوراً، بما فيها العلاوات، وساعات العمل، وشروط عمل أخرى، لا تقل فائدة عمّا يشمله اتفاق جماعي أو قرار تحكيمي أو تشريع وطني من شروط، لعمل ذي طبيعة مماثلة[4]. وترى الباحثة في هذه الفقرة إيجابيّة أساسيّة ميّزت أحكام الاتفاقية رقم: 94، من حيث إعمال المؤتمرون لمبدأ الشّرط الأصلح للعامل، والّذي يقضي بجواز استبعاد أحكامها في الحال الذي تقرّر للعامل نسبة أجر وعلاوات أعلى من تلك الّتي تحدّدها العقود الّتي تغطّيها أحكام الاتفاقية.

كما تشير الباحثة إلى أنّ الاتفاقية رقم:94 أوردت إجراءات تحقّق للعمال شروطاً عادلةً ومعقولةً للصحة والأمن والرخاء، وتتضمن الاتفاقية أحكاماً عن نشر النصوص بهدف فاعلية النصوص المتعلقة بالجزاءات، مثل: رفض السلطة التعاقد في حالة عدم مراعاة وتطبيق شروط العمل الواردة في العقد العام، وبالإجراءات التي توفر للعمال المعنيين إمكانية الحصول على الأجور المستحقة[5].

وهكذا، لم تورد الاتفاقية إلاّ الشروط الواجب إتباعها في العقود العامة بالنسبة للعمال فيما يتعلق بأجور وساعات العمل وغيرها، ومجال العقود العامة هو الذي أقرّت فيه غالبية المجتمعات هذه الشروط، أمّا ما وراء هذه العقود العامة، فقد عالجته التوصية رقم: **84** لعام **1949**، المكملة للاتفاقية رقم: **94**. فهي توصي بأن يراعي مثل تلك الشروط التي أوردتها الاتفاقية، والمتعلقة بعقود السلطة العامة، ضمن بنود العقود المبرمة بواسطة أرباب الأعمال العاملين في القطاع الخاص، في حالة حصول هؤلاء على إعانات أو تراخيص بإدارة منفعة عامة[6].

---

[1] الاتفاقية رقم: **94** بشأن **شروط العمل في العقود العامة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **32**، المنعقدة بتاريخ: **29** جوان **1949**، دخلت حيز النفاذ بتاريخ: **20** سبتمبر **1952**. والتوصية رقم: **84** ، المكملة لها، المعتمدة خلال نفس الدورة.

[2] المادة **01**/ف.**01** / (أ)،**(ب)** و**(ج)** من الاتفاقية رقم: **94**، أعلاه.

[3] المادة **01**/ف.**03**، **04** و **05** من الاتفاقية رقم: **94**، أعلاه.

[4] المادة **02**/ف.**01** /(أ)،**(ب)** و**(ج)** . وكذلك، المادة **02**/ف.**02** / (أ)،**(ب)** من الاتفاقية رقم: **94**، أعلاه.

[5] المادة **03**/ف.**01**.(أ)،ف. **03**.**(ب)**. وكذلك، ف.**05**.(أ) و**(ب)** من الاتفاقية رقم: **94**، أعلاه.

[6] البند **الأول** من التوصية رقم: **84**، أعلاه.

وتوصي كذلك، بأن تنص شروط العمل في العقود العامة، صراحة أو بالإشارة، إلى أحكام مناسبة واردة في التشريع أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو غير ذلك من الاتفاقات المعترف بها، على:

أ. بيانات في مجالات معدلات الأجور العادية وأجور الساعات الإضافية (بما فيها الإعانات المختلفة)، التي يتعين دفعها إلى مختلف فئات العمال المعنيين؛

ب. بيان أسلوب تنظيم ساعات العمل؛ من خلال تقديم إحصاءات عن عدد ساعات العمل التي يمكن إنجازها يومياً، أسبوعياً، أو خلال أية فترة محددة، ويدفع عنها أجر بالمعدل العادي. وكذا، بيان متوسط ساعات العمل التي ينجزها عمال يعملون في نوبات متعاقبة على أساس متواصل[1].

والجدير بالملاحظة في هذا المقام، أن واضعي الاتفاقية رقم: **94** لم يغفلوا عن تكريس **مبدأ الأجر المتكافئ للعمل المتكافئ**، ووردت صياغته كالآتي:" **لعمل ذي طبيعة مماثلة**"، غير أنّه لم يرد أي تحديد لمدلول **العمل ذي الطبيعة المماثلة،** كما لم يرد أي تحديد للتدابير الواجب إتباعها في سبيل التوصل لتحقيق ذلك، وفي انتظار تقديم تفسير لذلك، وتحديد طرائق حساب الأجور بين الأعمال ذات الطبيعة المماثلة، ظلّت غالبيّة الدول الأعضاء تطبّق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، الأمر الّذي سوف يؤثّر حتماً في حساب معدّلات الأجور وفي تصنيفها وتوزيعهاعلى أسس المساواة والعدالة الاجتماعية.

ثانياً:الأحكام المتعلّقة بحماية الأجور

تضمّنت العديد من الوثائق الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل حماية شاملة للأجور. وتحيل الباحثة، بهذا الخصُوص، لما تضمّنتهُ الوثائق التّالية:

1. أحكام الاتفاقية رقم: 95 لعام 1949 بشأن حماية الأجور

اعتمد المؤتمر الدولي للعمل في نفس الدورة التي عرفت صدور الاتفاقية رقم:**94** أعلاه، **اتفاقية حماية الأجور** رقم: **95**[2]. وبخلاف الاتفاقية الأولى، تعرّف الاتفاقية رقم:**95** "**الأجر**"، ثمّ تبيّن مجال تطبيق الحماية المنصوص عليه. وورد ضمن أحكام المادة **الأولى** النص على أنّه:" **يعني تعبير الأجور في هذه الاتفاقية، أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أياً كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد وقيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه رب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب**".

---

[1] البند **الثاني** من التوصية رقم: **84**، أعلاه.

[2] الاتفاقية رقم: **95** بشأن **حماية الأجور**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **32**، المنعقدة بتاريخ: **01** جويليه **1949**، دخلت حيز النفاذ بتاريخ: **24** سبتمبر **1952**. والتوصية رقم: **85** ، المكملة لها، المعتمدة خلال نفس الدورة.

وما تلاحظه الباحثة من خلال استقراء نصّ المادة **الأولى** أعلاه، هو أنّ واضعي الاتفاقية رقم: **95** اعتمدوا صياغة **واسعة** و**شاملة** عند تحديدهم لمدلول **الأجر**؛ حيث يشمل **جميع المكاسب النقدية والعينية، القابلة للتقويم نقداً، والتي تدفع للعامل مقابل ما يؤديه من أعمال وما يقدمه من خدمات، بغض النظر عن تسميته، وبغض النظر عن طريقة حسابه أو طريقة تحديد قيمته، ويستوي الوضع سواء تعلق الأمر بعقد عمل مكتوب أو غير مكتوب.**

وتأكد هذا الموقف الإيجابي، حينما حدّد نطاق المشمولين بأحكام الاتفاقية على نحو يضمّ **كل من يتقاضون أجراً أو يستحقونه**[1]. ويعدّ ذلك، إقراراً ضمنيّاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز في الأجور. غير أنّه، تشير الباحثة إلى أنّ الاتفاقية رقم: **95** تسمح باستبعاد بعض طوائف العمال، وهم: العاملون في أعمال يدويّة وعمّال المنازل[2]. ويمثّل ذلك في نظر الباحثة، سلبيّةً أساسيّة تميّزت بها الاتفاقية رقم: **95**؛ حيث تعتبير الفئات المستثناة– العاملون في أعمال يدويّة وعمّال المنازل– من بين الفئات الأكثر استغلالا والأكثر عرضةً للتمييز في مجال الأجور والاستخدام.

وبالمقابل، تشير الباحثة إلى إحدى المزايا المقرّرة ضمن أحكام الاتفاقية رقم:95، فتقول، أنّه، إن كانت الاتفاقية رقم: **94**، المذكورة سابقاً، قد قدّمت لمبدأ **الدفع النقدي للأجر**، واعتبره الأصل، فإنّ الاتفاقية رقم: **95** المعتمدة في نفس الدورة، قد حظرت، صراحة، وبشكل مباشر **الدفع العيني للأجر**، وفي ذلك نصّت الفقرة **الأولى** من المادة **الثالثة**، كالتالي:" **لا تُدفع الأجور النقديّة المستحقّة إلاّ بالعملة السائدة قانوناً، ويحظر دفعها في شكل سندات إذنية أو قسائم، أو في أي شكل آخر يحلّ محلّ العملة القانونية**"[3].

وتشتمل الاتفاقية، بالإضافة لما سبق، على نصوص تتعلّق بتنظيم وتحديد الحجوزات على الأجر وعدم قابلية الحجز أو التنازل الجزئي في الحدود الّلازمة لنفقة العامل وأسرته، وضمان الأجر بتقرير امتياز له، وانتظام دفع الأجر في المكان والوقت المحدد، وإخطار العمال بهما وتقرير عقوبات وإجراءات أخرى تهدف إلى تنفيذ الاتفاقية[4].

ويتّضح من خلال العرض المقدّم، أعلاه، أنّ الاتفاقية السابقة قد اكتفت بتقرير قواعد عامة لتنظيم وحماية الأجور، وهي التي صارت مقبولة ومألوفة لدى غالبية المجتمعات، أمّا التفاصيل والجزئيات التي لا زالت لم

---

[1] المادة **02**/ف.**01** من الاتفاقية رقم:**96**، أعلاه.

[2] المادة **02**/ف. **02** و**03** من الاتفاقية رقم:**96**، أعلاه.

[3] واستثناءا على المبدأ المقرر أعلاه، أجازت الفقرة **الثانية** من المادة **الثالثة** للسلطة المختصة أن تقرر دفع الأجور عن طريق شيكات مصرفية أو بريدية أو أوامر دفع في الحالات التي تكون فيها هذه الطريقة للدفع معتادة أو ضرورية، أو حيثما يقضي بذلك اتفاق جماعي أو قرار تحكيمي أو اتفاق شخصي مع العامل المعني بحدّ ذاته. كما أجازت المادة **الرابعة** من الاتفاقية، متى قُرر ذلك بموجب القوانين أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو غيره، دفع جزء من الأجور عيناً في الصناعات أو المهن التي يكون فيها الدفع بهذا الشكل معتاداً أو مفضلاً. ونظراً لما في هذا الأسلوب من سلبيات بالنسبة للعامل الأجير، فقد قيّده واضعو الاتفاقية بجملة من الشروط، وهي:

أ. أن يكون هذا الجزء مناسباً للاستخدام الشخصي لصالح العامل وأسرته؛

ب. أن تكون قيمته المقدرة عادلة ومقبولة؛

ج. لا يجوز بأي حال من الأحوال دفع الأجور في شكل مشروبات روحية أو عقاقير ضارة.

[4] المواد **08**،**09** و**10** من الاتفاقية رقم: **95**، أعلاه.

تصل بعد إلى اقتناع غالبية المجتمعات فقد أوردتها التوصية رقم: **85** لعام **1949**؛ فهي تضمن بيانات إضافية تتعلق بالإجراءات الموصى بها في موضوع الحجوزات على الأجور، ودورية دفع الأجور، وإخطار العمال بشروط الأجر والبيانات المتعلقة بالأجور، ومساهمة العمال في إدارة مخازن السلع.

وفي ذلك، أقرّت التوصية رقم: **85** جملة من المبادئ التنظيمية والتدابير التوجيهية الّتي تسترشد بها حكومات وبرلمانات الدول الأعضاء عند إرساء أسس وقواعد نظام الأجور على المستويات الدّاخلية، ونَذْرُ ممّا وَرَدَ ضِمن أحكام التوصية أعلاه، الأحكام والمبادئ التّالية:

أ. لا يجوز استقطاع مبالغ من الأجور لتعويض فقد أو ضرر لحق منتجات أو سلع أو تركيبات رب العمل، ما لم تثبت مسؤولية العامل عن الضرر[1].

ب. تدفع الأجور على فترات دورية تحدد مرة في الشهر، بالنسبة للأجراء العاملين بالشهر أو السنة[2]، ومرتين في الشهر بفاصل **16** يوماً، بالنسبة للأجراء العاملين بنظام الساعة أو اليوم أو الأسبوع[3].

ج. وجوب تعريف العمال بشروط الأجر المتعلقة بالتفاصيل التّالية[4]:

1. معدلات الأجور واجبة الدفع؛

2. طريقة حساب الأجر؛

3. دورية دفع الأجر؛

4. مكان الدفع؛

5. شروط إجراء استقطاعات من الأجور؛

- وجوب تبليغ العمال بالتفاصيل التّالية[5]:

1. المبلغ الإجمالي للأجور المدفوعة؛

2. أي استقطاعات من الأجور، أسبابها ومقدارها؛

3. المبلغ الصافي للأجور المستحقة.

ولم تشتمل جميع الاتفاقيات والتوصيات المقررة أعلاه، على أيّة إشارة مباشرة أو غير مباشرة **للمساواة بين الأجور**، ولم تتضمن أيّة أحكام تحظر التمييز بجميع أشكاله وأسبابه في دفع الأجور والعلاوات. حتّى أنّه، لم

---

[1] حظرت الفقرة **الأولى** من البند **الأول** من التوصية أعلاه، في جميع الحالات، **استقطاع مبلغ الأجر كاملاً**، وألزمت باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على المبلغ اللازم لضمان معيشة العامل وأسرته. ويجب أن تتاح فرصة للعامل لعرض أسباب عدم إجراء هذا الاستقطاع (الفقرة **الثالثة** من التوصية).

[2] الفقرة **04**/ البند **الثاني** من التوصية رقم: **85**، أعلاه.

[3] وحسبما ورد ضمن الفقرة **05**/ البند **الثاني** من التوصية رقم:**85**، أعلاه، تدفع الأجور مرتين في الشهر على الأقل بفاصل لا يزيد عن **16** يوماً، في الحالات التالية:

أ. في حالة العمال الذين تحسب أجورهم على أساس القطعة أو الناتج؛

ب. في حالة العمال المستخدمين لأداء عمل يستغرق أكثر من **15** يوماً، ولا يحدد اتفاق جماعي أو قرار تحكيمي مواعيد دفع أجورهم.

[4] الفقرة **06**/ البند **الثالث** من التوصية رقم: **85**، أعلاه.

[5] الفقرة **07**/ البند **الثالث** من التوصية رقم: **85**، أعلاه.

يرد تعريف دقيق وواضح لمفهوم **الأجر** ومشتملا ته أو عناصره، وكان لا بد من انتظار سنتين كاملتين ليقرّر المؤتمرون اتخاذ موقف صريح وإيجابي بهذا الخصوص[1].

2. أحكام الاتفاقية رقم: 100 لعام 1951 بشأن المساواة في الأجور بين الجنسين

شكّلت الاتفاقية رقم:**100 بشأن المساواة في الأجور بين الجنسين**، سالفة الذكر، خطوة معتبرة للمنظمة الدولية للعمل في مجال تنظيم الأجور وإقرار **المساواة بين العمال** في هذا المجال. ومن ضمن النقاط الإيجابية التي تُعدّدها الباحثة بالنّسبة لأحكام الاتفاقية، يُذكر ما يلي:

- خلافاً للوثائق السابقة التي صدرت عن المنظمة بخصوص سياسة الأجور، عرّفت الاتفاقية رقم: **100** لعام **1951**، تعبير **الأجر**؛ حيث يشمل: **الأجر أو المرتب القاعدي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها رب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، مقابل استخدامه له.**

يتضّح من هذا التعريف الشّامل ضرورة اعتبار جميع عناصر الأجر المضافة على الأجر أو المرتب القاعدي أو الأساسي أو الأدنى، جزءاً من الأجر في مفهوم الاتفاقية. وأنّه لا بدّ من مقارنة المكاسب بجميع عناصرها للتأكد ممّا إذا كانت الأجور متساوية؛ فتحقيق المساواة في مكان العمل يقضي باعتماد أوسع تفسير ممكن لتعبير **الأجر**. وهذا التعبير يتجاوز إلى حدّ بعيد **الأجر الأساسي** ليشمل **جميع التعويضات الأخرى، المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً**. كما يشتمل على المدفوعات أو المزايا التي يتلقاها العامل بصورة منتظمة أو عرضية، مثل: بدل الساعات الإضافية والعلاوات، الأسهم في الشركة، المخصصات العائلية التي يدفعها رب العمل، إضافة للمخصصات العينية، مثل: تأمين ملابس العمل وتنظيفها.وغالباً، ما يشكل الأجر الأساسي أو الأدنى جزءاً صغيراً من المخصصات والمزايا التي يتلقاها العامل. وبالتالي، إذا اقتصرت المساواة على قيمة الأجر العادي أو الأساسي أو الأدنى، ولم تشمل سائر المخصصات أو المزايا المتصلة بالعمل، سوف يستمر التمييز. وقد تكون العناصر الأخرى المكوّنة للأجر كبيرة، كالمخصصات مثلاً، وبالتالي، لا بد من منحها للعمال دون أي تمييز على أساس الجنس[2].

---

[1] واعتمد المؤتمر الدولي للعمل في دورته اللاحقة، الاتفاقية رقم:99 بشأن **طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة**، وتضمنت الاتفاقية بالنص، جملة من الأحكام الخاصة بعمال الزراعة، نذكر من بينها:

أ. للسلطة المختصة السلطة التقديرية الكاملة في إحداث جهاز يتولى تحديد: المعدلات الدنيا لأجور العمال المستخدمين في المنشآت الزراعية، المهن والمنشآت وفئات الأشخاص الذين تنطبق عليهم طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، وكذا، أولئك الذين يتم استبعادهم من نطاق التطبيق. (المادة **الأولى** من الاتفاقية).

ب. يجوز الإقرار بدفع جزء من الأجور الدنيا في شكل بدلات عينية ، على أن تكون هذه الأخيرة عادلة ومعقولة، قابلة للتقويم نقداً، ومناسبة للاستعمال الشخصي للعامل وأسرته. (المادة **الثانية** من الاتفاقية).

[2] من الواضح في تعريف" **الأجر** "كما نصت عليه الاتفاقية رقم:**100**، أن **التعويضات** المعنية هي تلك المدفوعة لقاء استخدام العامل. بالتالي، فيما يخص مستحقات الضمان الاجتماعي، تغطي الاتفاقية تلك التي يموّلها رب العمل أو الصناعة المعنية، لكنها لا تغطي تلك التي تموّلها برامج الضمان الاجتماعي

- تُرسي الاتفاقية المبدأ العام التالي: "أنَّ **كلَّ دولة عضو يجب أنْ تشجع بقدر ما يكون ذلك متوافقا مع الأساليب السائدة في الدولة المعنية في تحديد معدلات الأجور،على كفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الأيدي العاملة من الذكور والإناث عن العمل عند قيامهم بعمل ذي قيمة متساوية**" (المادة **02/ ف. 01** من الاتفاقية رقم: **100**)[1].[2]
- ووفقاً لمدلول هذه الاتفاقية، تطلق عبارة " **تساوي الأجور بين العمال والعاملات عن عمل ذي قيمة متساوية**" على معدلات الأجور التي تحدّد دون تمييز قائم على الجنس (المادة **01**/ ف. (أ)). وأثارت عبارة **عمل متكافئ** عدة تساؤلات وتفسيرات؛ وتوصّلت **لجنة الخبراء التابعة للمنظمة الدولية للعمل** إلى أن عبارة "**عمل ذا قيمة متكافئة**" يقصد بها، وفي كل الحالات، **أعمال تكون قيمتها واحدة في جدول حساب التعويضات المقرر على مستوى التشريع الوطني والاتفاقيات الجماعية.**[3]

واقترحت الاتفاقية أعلاه، وسائل قانونية لتأمين تطبيق المبدأ، واعتبرت **لجوء الحكومات للتعاون مع منظمات أرباب العمل والعمال**، الطريقة المثلى لبلوغ الهدف، ويختلف هذا التعاون باختلاف الأنظمة القانونية المتبعة في الدول التي بإمكانها التأثير بشكل مباشر أو غير مباشر في تطبيق المبدأ:

فإذا كانت الدولة هي المستخدمة، فإنّها ملزمة بتأمين تطبيق مبدأ المساواة بين العمال من الجنسين من عمالها وموظفيها في الإدارات العمومية المركزية والقطاعات الاقتصادية التابعة لها. **وإذا كانت الدولة تتدخل في تحديد الأجور**، فتكون مسؤولة عن تطبيق هذا المبدأ عن طريق وسائلها

= الحكومية. ومن أمثلة **العناصر المكونة للأجر**، يقدم **دليل المنظمة الدولية للعمل بشأن المساواة في الأجور**(**2013**)، العناصر التالية: **1**- الأجر الأساسي، **2**- الأجر الأدنى، **3**- الأجر العادي، **4**- بدل الساعات الإضافية، **5**- مكافأة الأداء، **6**- زيادة الأقدمية، **7**- مخصصات العائلة أو الأطفال أو المعالين، **8**- الإكراميات، **9**- غسل الملابس أو دفع بدلات لغسل الملابس، **10**- دفع مخصصات للسفر أو دفع بدل السفر، **11**- تأمين سيارة، **12**- تأمين المسكن أو بدلات المسكن، **13**- تأمين الملابس أو دفع بدلات الملبس، **14**- عمولة، **15**- التأمين على الحياة، **16**- التأمين الاجتماعي الذي يغطيه رب العمل أو الصناعة، **17**- أسهم أو أرباح الشركة، **18**- تأمين الوجبات أو دفع بدلات الطعام.

مارتن أولز، شونا أولني ومانويلا تومي، (**المساواة في الأجور: دليل تعريفي**)، مرجع سابق، ص.**04**.

[1] راجع:

M. Miné et d'autres, ***Droit social international et européen en pratique,*** *Op. cit., p.* ***76****.*

[2] ورد التعبير بأهميّة المساواة في الأجور بين الجنسين على لسان مديرة إدارة ظروف العمل والمساواة على مستوى المنظمة الدولية للعمل، الأستاذة "**مانويلا تومي**"، على النحو التّالي:" **لا بدّ من تصحيح التفاوت بين أجور النساء والرجال من أجل :**

أ. تصحيح التقسيم غير المتكافئ بين الرجل والمرأة للعمل داخل المنزل، وتوزيع وقت المرأة بين العمل المأجور والعمل غير المأجور طيلة حياتها؛
ب. المساعدة على تغيير الصورة النمطية لتطلعات المرأة وأفضلياتها وقدراتها وملاءمتها لوظائف محددة؛
ج. الحدّ من التبعية الاقتصادية للمرأة، وبالتالي زيادة نفوذها ومكانتها في الأسرة والمجتمع؛
د. التخفيف من خطر وقوع المرأة وأسرتها في الفقر؛
هـ. رفع معاشات التقاعد الممنوحة للمرأة والحد من خطر وقوعها في الفقر عند بلوغ سن الشيخوخة؛
و. الحرص على تمكين المرأة من تخطي الأزمات الاقتصادية؛
ز. الحدّ من الضغوط التي تدفع الأسرة للعمل لساعات أطول؛
ح. الحدّ من اللجوء إلى عمل الأطفال؛
ط. زيادة قدرة المؤسسات على استقطاب المواهب والاحتفاظ بها".

[3] راجع:

B.I.T*. : Rapport de la commission d'experts,* ***2001****, rapp. gén., al.* ***42****.*

المستعملة في تحديد الأجور الدنيا أو القاعدية. **وإذا كانت الدولة غير مستخدمة ولا تتدخل في تحديد الأجور**، ويكون ذلك في حال أن يتم تحديد الأجور عن طريق الاتفاقيات الجماعية، فهنا لا بد من قيام الدولة بتشجيع تطبيق المبدأ عن طريق تكييف إجراءات التطبيق مع كيفيات تحديد الأجور السارية المفعول. ولا يمكن للدولة، في جميع الأحوال، التخلي أو التهرب من مسؤولياتها في ذلك، وكذا الالتزام بالتعاون مع منظمات أرباب العمل والعمال الحائزة للصفة التمثيلية.

وتقترح المادة **04** من الاتفاقية رقم:**100**، استشارة منظمات أرباب العمل والعمال عند اتخاذ قرارات وأحكام من طرف الدولة لتطبيق بنود خاصة بتطور مناصب العمل بكل موضوعية وفقاً للأعمال التي تتكون منها مناصب العمل، وتعزيز المؤسسة أو قطاع النشاط بمثل هذه الوسائل القانونية والمؤسساتية، وذلك للتأكد من عدم التمييز بين النساء العاملات وغيرهم من العمال الذكور في الأجور على أساس مناصب العمل.

ويرى المكتب الدولي للعمل في دراسته المقدمة خلال دورته رقم:**73** لعام **1986**، أنّ الاتفاقية رقم:**100** الخاصة بالمساواة في الأجور تقرّ بحق منظمات أرباب العمل والعمال في المشاركة في تنظيم بنود وأحكام علاقة العمل، وبالتالي، لهم جزء من المسؤولية في تطبيق مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الأجور عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المنظمة لعلاقة العمل التي تتناول على الخصوص تحديد الأجور[1].

وصدرت في نفس السنة (**1951**)، التوصية رقم: **90** بشأن **المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل**، ملزمة الدول الأعضاء في المنظمة باتخاذ الإجراءات المناسبة بعد استشارة العمال أو منظماتهم، بقصد تأمين تطبيق مبدأ تعادل الأجور بين العمال الرجال والعاملات عند تساوي العمل على جميع الأشخاص المستخدمين في مصالح الإدارة المركزية، والمحلية، وكذا، هيئات حكومات المقاطعات في الدولة الاتحادية، وفي كل المهن غير الواردة ضمن أحكام هذه الوثيقة (البند **الأول** من التوصية رقم: **90**)[2].

وتسهيلاً لتحديد معدلات الأجور بالمساواة والتكافؤ بين النساء والرجال، تضع الدولة الطرق والآليات اللازمة لإجراء تقدير موضوعي بقصد تصنيف الأعمال والخدمات بدون أي اعتبار للجنس (ذكراً أم أنثى). (البند **الخامس** من التوصية رقم: **90**). كما أنّ التوصية رقم:**90** تؤكد على دور الدولة في تأمين تطبيق مبدأ المساواة في الأجور عن طريق إقرار البطلان التام ضمن تشريعاتها الوطنية لأيّ بند أو فقرة تشكّل خرقا لمبدأ

---

[1] راجع:

*B.I.T. : (**Egalité de la rémunération**), étude d'ensemble de la commission d'experts pour l'application de la convention internationale n°100 et de la recommandation n°90), Session n°73, Genève, 1986, p.136.*

[2] قد يبدو هذا المفهوم حديث العهد، لكن حَق النّساء والرّجال في أجرٍ متساوٍ عن عملٍ ذي قيمة متساوية قد أقرَّته المنظمة الدولية للعمل منذ العام **1919**، فهو مكرّس في ديباجة دستور المنظمة الذي يعتبره مكونًا أساسيًا للعدالة الاجتماعية. كما أنّ إعلان **فيلادلفيا** الّذي اعتمدته المنظمة سنة **1944** من ضمن دستورها، يؤكّد على أنّه:" **لجميع البشر، أيًا كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص**".

وينص **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)**، سالف الذكر، على أنّ جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن صدقت على الاتفاقيات، ملزمة بأن تحترم وتعزز وتحقق المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات، والتي تشمل القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

كما يؤكد الإعلان الذي اعتمدته المنظمة سنة **2008** بشأن **العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة**، سالف الذكر، أنّ **المساواة بين الجنسين وعدم التمييز قضيتان شاملتان تتضمنهما الأهداف الإستراتيجية لأجندة العمل اللائق.**

المساواة سواء أكان ذلك في عقد فردي أم في عقود جماعية لتحديد الأجور، أم ضمن النظام الداخلي للمؤسسة أم سلّم الأجور. ولنفس الغرض، تلتزم الدولة بإنشاء جهاز للرقابة على مدى احترام بنود عقود العمل والأنظمة الداخلية للعمل لمبدأ المساواة في الأجور بين العمال من الجنسين.

وتفرّق التوصية ذاتها، بين ما إذا تمّ تكريس المبدأ ضمن تشريع العمل أو ضمن تشرع خاص؛

- فإذا تمّ تكريس المبدأ ضمن تشريع العمل، فإنّ الهياكل العامة المختصة بمراقبة تطبيق تشريع العمل تكون أيضاً مكلفة بالسهر على ضمان تطبيق واحترام مبدأ المساواة في الأجور، كمفتشية العمل مثلاً.
- أمّا الدول التي تكرس مبدأ المساواة ضمن تشريع خاص، فيكون هناك أحكام وبنود خاصة لتطبيق المبدأ من خلال تطبيق مجموعة من الوسائل والإجراءات وتحديد المعايير والأنظمة التطورية لمناصب العمل، وبالمقابل خلق جهاز خاص تناط به مهمة السهر على تطبيق هذه المعايير والأحكام.

وبالفعّل، ومثلما خطّط له واضعو الاتفاقية رقم: **100** والتوصية رقم:**90** لعام **1951**، تقدّر الباحثة أنّ أحكام الاتفاقية رقم: **100** شكّلت **الأسس والمبادئ العامة** التي تنبني عليها سياسات الأجور المعتمدة على مستوى الدول الأعضاء في المنظمة، في حين، يمكن اعتبار التوصية رقم:**90 الإطار الإجرائي** الذي يفترض بهذه الدول انتهاجه في سبيل التوصل لتطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية.

ومن وجهة نظر الباحثة، إن تمّ اعتبار الوثيقتين المذكورتين أعلاه، من أهم الوثائق الصادرة عن المنظمة في مجال الأجور؛ إلاّ أنّ المشكلة تكمن في **محدودية نطاق تطبيقهما الشّخصي**؛ حيث أن مجال التطبيق من حيث الأشخاص قد قلّص ليشمل فقط **التمييز القائم على أساس الجنس**، بما يعني التركيز في تنظيم الأجور على تطبيق وتحقيق أسس المساواة بين الجنسين من العمّال، دون غيرهم[1].

ويؤكد ذلك، نص المادة **الثالثة** في فقرتها الثالثة من الاتفاقية، كالتالي:" **لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وجود فروق بين معدلات الأجور تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقاً في العمل الواجب انجازه ناجمة عن التقييم الموضوعي المشار إليه**".

وبهذا، ترى الباحثة بأنّه لا يمكن اعتبار الاتفاقية رقم: **100** ، مثلما يصفها العديد من الفقهاء[2]، باتفاقية حماية الأجور؛ فالأحكام التي تتضمنها ذات **حجية نسبية ومحدودة**، غايتها الأولى **حظر التمييز في الأجور**

---

[1] وتقدّم الباحثة في هذا الشأن، مثالا عن الموقف الّذي تبنّاه المشرع الجزائري، والذي نص ضمن المادة **17** من القانون رقم: **11/90** الصادر في **21** أفريل **1990** والمتضمن **علاقات العمل**، على أنّه:"**تعد باطلة كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقات أو في عقد العمل والتي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، أو القرابة العائلية، والقناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها**".

والجدير بالملاحظة من خلال استقراء نص المادة **17** أعلاه، أنّ المشرع الجزائري وسّع من نطاق تطبيق مبدأ المساواة ليشمل جميع فئات العمال التي قد تتعرض إلى التمييز، وحدّد على سبيل الدقة المعايير التي لا يجوز على أساسها إقامة التمييز. كما أنّه، وبموجب نص المادة **84** من القانون رقم: **11/90**، سالف الذكر، قرّر أنّه:" **يجب على كلّ مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال، لكل عمل مساوي القيمة دون تمييز**" .

ويلاحظ هنا، أنّ المشرع الجزائري اعتمد **معيار تساوي قيمة العمل المقدم من طرف العمال لتساوي أجورهم**؛ والمساواة في الأجور كما حدّدها المشرع لا تكون **مساواة شكلية** وإنّما يجب لأن تقوم على **معايير موضوعية**؛ فلا يعتبر تمييزاً من المستخدم منح العامل الأجر الذي يتناسب مع مؤهلاته ومردوده المهني وخبرته وأقدميته وعدم منحه لعامل آخر يعمل في ذات المنصب ولا تتوافر فيه الشروط والمعايير نفسها. والمجال الوحيد الذي طُبّقت فيه المساواة الشكلية في الأجور في القانون الجزائري، هو **الأجر الوطني الأدنى**.

[2] راجع:

القائم على الجنس وتحقيق المساواة بين الجنسين في الأجور متى ما تعلق الأمر بعمل ذي قيمة متساوية[1].

وبالعكس، إنّ الاتفاقية التي تجسّد المساواة الفعلية بين العمال، والتي تمثّل حماية حقيقية لهم في مواجهة أيّة معاملة تمييزية يكون غرضها إقامة أي استبعاد أو تفضيل في مجال الاستخدام والمهن، تتجلى في الاتفاقية رقم: **111** لعام **1958**؛ حيث صيغ نطاق تطبيقها الشخصي والموضوعي، على نحوٍ واسعٍ ليشمل جميع فئات العمال وكافة مجالات الاستخدام والمهن.

وذلك ما أكّدته التوصية رقم: **111**، سالفة الذكر، حينما نصّت ضمن أحكامها، على أنه: " **يتمتع كل الأشخاص دون تمييز بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجالات: 5- الأجر المتساوي عن العمل المتساوي**"[2].

واستنادا للطرح الوارد، أعلاه، تلاحظ الباحثة مدى الاهتمام الّي أولته المنظمة الدولية للعمل لمسألة تنظيم الأجور وحمايتها، وجاءت أحكامها بصيغ ملزمة، تارةً، ومرنة، تارةً أُخرى، أسّس من خلالها المؤتمرون المعايير الدّنيا التّي تلزم الدول الأعضاء المصّدقة على أحكام الاتفاقيات السّابقة بتبنّيها عند صياغة قونينها وتنظيماتها الدّاخلية، وتذكر الباحثة من المعايير الدنيا الّتي تضمّنتها الأحكام السّابقة، والّتي استأثرت المنظمة الدولية بوضعها وصياغة أحكامها، كالآتي:

- مبدأ الدّفع النّقدي للأجر؛
- مبدأ دوريّة دفع الأجور؛
- مبدأ الزاميّة تحديد الحدّ الأدنى للأجور؛
- مبدأ المساواة وعدم التمييز في الأجور.

وتعدّد الباحثة على المعايير السّابقة ذات الصّلة بتنظيم الأجور وحمايتها، سلبيّتان أساسيّتان، وهما:

- وردت النصّ ضمن اتفاقيات حماية الأجور على العديد من العبارات الغامضة والمبهمة، ومن بينها، يُذكر: " **العمل ذي القيمة المتساوية**" أو "**العمل المتكافئ**".

=*M.Budixer*, ***Le droit de la femme à l'égalité de salaire et la convention n°100 de l'organisation internationale du travail,*** *Op.cit.,p*.**12**.

[1] حيث تقول الأستاذة "**أمال بطاهر**" عند تعليقها على مضمون الاتفاقية رقم:**100**، كالتالي:" **...وإنّ مبدأ المساواة في الأجور ما هو إلاّ نتيجة للمبدأ العام القاضي بالمساواة بين النساء والرجال في مجال العمل، ويقصد بالمساواة في الأجور أن يتحصل العمال من كلا الجنسين على أجرٍ متساوي إذا كانوا يقومون بنفس الأعمال أو يقومون بأعمال ذات قيمة متماثلة**".

أمال بطاهر، مرجع سابق، ص.**25**.

وفي دراسة منشورة للمكتب الدولي للعمل حول أعمال الدورة رقم: **73** لسنة **1986** بعنوان:"**المساواة في الأجور**"، ورد أنّه يقصد **بالمساواة في الأجور** عدم التمييز بين الرجال والنساء في الأجر الذي يحدد مسبقا دون التمييز المبني على أساس الجنس، وكذا، عدم التمييز في الأجور ينتج عن عدم التمييز في تصنيف مناصب العمل بشكل أولي. ويقصد **بالتمييز** وفقاً لنفس الدراسة، الاختلافات الخاصة بين الأشخاص والقائمة على أسباب شكلية أو أن تتم معاملة عمال من جنس معين، معاملة أقل ملاءمة أو أكثر ملاءمة من عمال الجنس الآخر دون اعتبار لقيمة العمل وطبيعته.

*B.I.T.:(**Egalité de la rémunération**), Op.cit., p*.**132**.

[2] البند **الثاني**/ ف. **(ب)**.**05** من التوصية رقم: **111**، أعلاه.

- خلو النصوص المقرّرة، أعلاه، من بيان أساليب وطرائق تحديد الأجور عن الأعمال المتماثلة. وعليه، ارتأت الباحثة التفصيل في مضمون التقارير الصّادرة عن المنظمة لتحديد موقف المؤتمرين في هذا الشّأن.

الفرع الثاني:
أحكام المقرّرات الدولية للعمل المتعلّقة بمزايا الأجر

على غرار الاهتمام الّذي حظيت به مسألة المساواة في الأجور في إطار النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، والذي تجسّد بصدور العديد من الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة بالموضوع، تُرجم الاهتمام ذاته ضمن العديد من الوثائق التقريرية الصادرة عن المنظمة وأجهزتها. ونظراً لاستحالة الإلمام بها جميعاً، يرتكز اهتمام الباحثة بهذا الخصوص، على بيان العناية التي حظي بها مبدأ المساواة في الأجور ضمن المقررات الدولية للعمل التالية:

أوّلاً:تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة في العمل: التحدي المستمر (2011)

اعتبَر **تقرير المدير العام بشأن المساواة في العمل: التحدي المستمر (2011)**[1]، الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية التي تحوّلت إلى أزمة كبيرة في العمالة، الأساس الذي يقوم عليه بشأن التمييز. وحُدِّد الغرض منه، في توفير صورة دينامية عن الاتجاهات على مدى السنوات الأربع الأخيرة، وتقديم بعض النتائج والتوصيات لإجراءات المنظمة الدولية للعمل وهيئاتها المكونة في المستقبل[2]. ويستهل التقرير مقدمته بالإشارة إلى الاتجاه الإيجابي لسياسات القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة في كافة أنحاء العالم؛ حيث يعتبر أنّ:" **هناك المزيد من التشريعات والمزيد من المبادرات المؤسسية، وبشكل عام هناك تزايد في الوعي بالحاجة إلى تذليل مشكلة التمييز في العمل**"[3].

---

[1] المكتب الدولي للعمل: (**المساواة في العمل: التحدي المستمر**)، تقرير المدير العام بشأن متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **100**، جنيف، **2011**.

[2] المرجع نفسه، ص.**05**.

[3] ويشير التقرير ذاته في مقام آخر، إلى أنّه بالرغم من الأزمة والبيئة السياسية السائدة، استمر التقدم الإيجابي في التشريعات والسياسات المناهضة للتمييز. ويتعلق هذا التقدم بكمية التشريعات الجديدة وبمضمونها على حدّ السواء. ويعتبر التقرير في هذا الشأن، أنّه بفضل التشريعات تمّ إحراز تقدماً سريعاً في حظر التمييز القائم على الإعاقة والسن، غير أنّ العرق والجنس لا يزالان سببا التمييز المدرجين تحديداً فيما يقرب من كافة التشريعات المعنية بالمساواة ومكافحة التمييز في العمل. وأنّ القليل من التقدم قد تحقّق في الحصول على إشارة صريحة لأسباب أخرى للتمييز، مثل الأصل القومي أو المنشأ الاجتماعي أو الرأي السياسي.

ويعتبر التقرير الثالث بشأن المساواة وعدم التمييز في العمل، التقدم المحرز على مستوى **التشريعات الأوروبية** نموذجاً يقتدى به في هذا المجال؛ حيث جرى توحيد التشريعات المناهضة للتمييز وباتت تعاريف التمييز وإسناد عبء الإثبات متماشية مع المبادئ التوجيهية الصادرة عن الإتحاد الأوروبي.

المرجع نفسه، ص.**06**.

غير أنّ المؤتمرين آنذاك، لم يغفلوا عن التنويه بخصوص ما ذُكِر أعلاه، بما يلي:" **غير أنّ القدرة لا تواكب الإرادة السياسية، ومن شأن الانكماش الاقتصادي المطوّل أن يكشف مواطن الضعف الهيكلية، بل أن يفاقم من التمييز الهيكلي. أضف إلى أنّ برنامج التمييز في العمل في تنوع مستمر وتبرز تحديات جديدة حيث لا تزال تحديات قديمة دون حلّ إلاّ جزئياً في أحسن الحالات**"[1].

يبيّن هذا التقرير أنّ التمييز لا يزال مستمراً ومتعدد الأوجه..كما أصبح التمييز أكثر تنوعاً، وبات **التمييز متعدد الأوجه** هو القاعدة وليس الاستثناء. ويشير التقرير ذاته، إلى أنّه:" **في أوقات الأزمات، يساهم التمييز المباشر أو غير المباشر في انعدام المساواة وانعدام الأمن وخطر الاستبعاد. ويتأثر السلوك بذلك، ويصبح من الصعب أكثر فأكثر تعزيز السياسات والتشريعات المناهضة للتمييز**".

وقد أشار التقرير بعبارات صريحة إلى الوضع التشريعي للعديد من البلدان التي تفتقر إلى أحكام تضمن **المساواة في الأجور بين الجنسين عن العمل ذي القيمة المتساوية**، وهو حق يتجلى في الاتفاقية رقم: **100**. وأنّه في الحين التي تمّ فيها التصديق على هذه الاتفاقية على نطاق واسع، لاحظت **لجنة الخبراء** عام **2006** أنّ غالبية البلدان التي صدقت على الاتفاقية رقم: **100** لم تجسّد كلياً مبدأ **المساواة في الأجور للنساء والرجال عن العمل ذي القيمة المتساوية** في تشريعاتها الوطنية. وفي عدد من البلدان، لا تزال التشريعات الوطنية تكتفي بالإحالة إلى **الأجر المتساوي عن العمل المتساوي**. وقد أدخلت بعض البلدان مبدأ **المساواة في الأجور عن العمل المتساوي في القيمة** في قوانينها، لكنها عادت وضيّقت نطاق تطبيق **العمل ذي القيمة المتساوية** بحيث يعني فقط **العمل المتساوي**. كما يشير التقرير إلى أنّه بالإضافة إلى ذلك، فإنّ تحديد الأجور في القوانين الوطنية لا يشمل على الدوام جميع أشكال التعويض، بما في ذلك الأجور وكافة الإعانات الأخرى.

وتشير الباحثة إلى أنّ التقرير ذاته، قد أحال فيما يتعلق بمعايير قياس **العمل ذي القيمة المتساوية**، إلى **دليل المنظمة الدولية للعمل بشأن إجراء عمليات تقييم الوظائف غير المنحازة إلى جنس من الجنسين** الصادر عام **2008**[2]؛ حيث ورد ضمن التقرير ما يلي:" **إنّ تحديد ما إذا كانت وظيفتان تختلفان من حيث المضمون متساويتين في القيمة، يتطلب أسلوباً للمقارنة، وأساليب تقييم الوظائف هي أدوات تساعد على إرساء القيمة النسبية للوظائف، وبالتالي، تحدّد ما إذا كان أجرها بالمقابل منصفاً أم لا. وتتسم عملية وضع أساليب تقييم الوظائف والطريقة التي يجري تطبيقها بها بنفس الأهمية التي تسم بها المضامين التقنية لتلك الأساليب.وقد تنشأ التحيزات الجنسانية غير المقصودة في أي مرحلة من مراحل تصميمها أو استخدامها**"[3].

وبحسب **دليل إجراء عمليات تقييم الوظائف** الصادر عن المنظمة الدولية للعمل عام **2008**، تشمل الخطوات المتبعة لإجراء تقييم للوظائف يتسم بالموضوعية والإنصاف ويكون خاليا من التحيز على أساس الجنس، التتابع التالي للعمليات[4]:

---

[1] المكتب الدولي للعمل: (**المساواة في العمل: التحدي المستمر**)، مرجع سابق، ص.**08**.

[2] أصدرت المنظمة الدولية للعمل في عام **2008 الدليل المفصل لتقييم الوظائف غير المنحازة لأيٍّ من الجنسين من أجل تحقيق المساواة في الأجر**. وترجم إلى اللغات الألبانية والعربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والبرتغالية والإسبانية والأوكرانية، ونشر واستخدم في حلقات العمل التدريبية.

[3] المكتب الدولي للعمل: (**المساواة في العمل: التحدي المستمر**)، مرجع سابق، ص.**16**.

[4] راجع:

أ. وضع شبكة ترجيحية تكون خالية من التحيّز على أساس الجنس؛

ب. إسناد نقاط للوظائف استناداً إلى مستويات العوامل الفرعية وتحديد الوظائف من القيمة نفسها؛

ج. احتساب مجموع النقاط المسندة لكل وظيفة؛

د. تجميع الوظائف إلى نقاط مفصلية.

وانتهى التقرير ضمن **الجزء الرابع** منه تحت عنوان:" **نحو خطة للعمل**"، إلى أنّه في ضوء المكانة البارزة التي تحتلها مكافحة التمييز في ولاية المنظمة الدولية للعمل،...، وتمشياً مع **إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)**، من المقترح أن تعزّز المنظمة الدولية للعمل إنجازاتها وتدعم هيئاتها المكوِّنة عن طريق ما يلي: **(أ)** الترويج لصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة، بما في ذلك التصديق العالمي على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة (الاتفاقية رقم:**100** والاتفاقية رقم:**111**)؛ **(ب)** تنمية المعارف وتقاسمها بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ **(ج)** زيادة تنمية القدرة المؤسسية للهيئات المكوِّنة للمنظمة الدولية للعمل من أجل دعم تنفيذ الحق الأساسي في عدم التمييز في العمل دعماً أكثر فعالية؛ **(د)** تعزيز الشراكات الدولية مع الجهات الفاعلة الرئيسية بشأن المساواة.

ومن التوصيات النهائية التي خلُص إليها واضعو التقرير، ما يلي:" **وفي إطار ما هو مقترح من مجالات العمل ذات الأولوية، سيستمر إيلاء الاهتمام إلى المساواة في الأجور بين الرجال والنساء،...**".

كما أشار واضعو التقرير بخصوص إجراء الترويج لصكوك المنظمة الدولية للعمل، إلى أنّ المنظمة على قاب قوسين من تحقيق هدف التصديق العالمي على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة، وهما الاتفاقيتان رقم: **100** ورقم: **111**، وأنّه قد فاق مستوى مصادقة الدول الأعضاء في المنظمة عليهما نسبة **90 %**. ويعلّق واضعو التقرير على ذلك، كالتالي:" **وتدلّ هذه النسبة المذهلة على النتائج الإيجابية المحرزة بفضل العمل المنجز سعياً إلى توسيع نطاق الحماية المقدمة من الاتفاقيتين...**". غير أنّهم يعترفون بأنّه لا تزال ثمة تحديات أمام التصديق العالمي على هاتين الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة، بل **المزيد من التحدي فيما يتعلق بتطبيقهما الكامل**. ويعززون بذلك، **الحوار الاجتماعي** على المستويين الوطني والإقليمي والدولي، كهدف وكمنهج أساسي في سبيل الخروج من المأزق والتحسيس بأهمية المسألة، والسعي إلى التصديق الكامل على هاتين الاتفاقيتين الأساسيتين بحلول عام **2015**، ممّا يسهم في تحقيق الهدف الإنساني للألفية رقم:**01** ، والمتمثل في **استئصال الفقر والجوع.**

وتعتبر الباحثة أنّ التقرير السّابق المقدّم عن المدير العام للمكتب الدولي للعمل، ساهم بحدٍّ كبيرٍ في رفعِ الغموض الّذي شاب اتفاقيات الأجور، سالفة الذّكر، واعتبر أنّ تحديد ما إذا كانت وظيفتان تختلفان من حيث المضمون متساويتين في القيمة، يتطلب أسلوباً للمقارنة، وأساليب تقييم الوظائف هي أدوات تساعد على إرساء القيمة النسبية للوظائف، وبالتالي، تحدّد ما إذا كان أجرها بالمقابل منصفاً أم لا. وتتسم عملية وضع أساليب تقييم الوظائف والطريقة التي يجري تطبيقها بها بنفس الأهمية التي تسم بها المضامين التقنية لتلك الأساليب.وقد تنشأ التحيزات الجنسانية غير المقصودة في أي مرحلة من مراحل تصميمها أو استخدامها. وأحال في ذلك إلى

=*I.L.O.:(**Promoting Equity, Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay**), A step-by-step guide, Geneva,***2008**.

دليل المنظمة الدولية للعمل بشأن إجراء عمليات تقييم الوظائف غير المنحازة إلى جنس من الجنسين الصادر عام **2008، والّذي أسّس طرائق تحديد تقييم الوظائف، أساساً، على معايير موضوعيّة ، يحكمها بالدّرجة الأولى، نظام التنقيط.**

ثانياً:التقرير العالمي للأجور(2013/2012): الأجور والنّمو العادل

يعنى **التقرير العالمي للأجور(2013/2012): الأجور والنّمو العادل**[1]، بتبيان تأثير الأزمة العالمية على الأجور، وفي هذا الإطار يعرض التقرير العالمي للأجور بيانات عن اتجاهات الأجور في جميع أنحاء العالم، ويقارنها باتجاهات إنتاجية العمل، مع تحليل آثارها المركبة على الاقتصاد العالمي.

يأتي التقرير العالمي للأجور كإضافة إلى أدبيات عديدة تناولت التغيرات في توزيع الأجور ومستوياتها في كافة البلدان وفيما بينها، والآثار الاقتصادية والاجتماعية لهذه الاتجاهات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الأدبيات تزايد عدم العدالة في الدخل من حيث توزيع الدخل الوظيفي والشخصي.

فمن حيث توزيع الدّخل الوظيفي، والّذي يهتمُّ بكيفيّة توزيع الدّخل الوطني بين العمالة ورأس المال، يُظهر الاتجاه على المدى الطويل تراجع نصيب الأجور، وارتفاع نصيب الأرباح في كثير من البلدان. كما أصبح أيضاً، التوزيع الشخصي للأجور أكثر تفاوتا مع اتساع الفجوة بين أعلى وأدنى **10** ٪ من شريحة العاملين بأجر، وقد أدت هذه الاختلالات الداخلية إلى خلق أو تفاقم الاختلالات الخارجية، حتى قبل الركود العظيم، في حين تحاول البلدان تعويض الآثار السلبية الناجمة عن انخفاض أنصبة الأجور على الطلب الاستهلاكي بتوفير ائتمانات ميَّسرة، أو عن طريق تحقيق فوائض تصديرية.

واستناداً لذلك، يشير التقرير إلى ضرورة إجراء سياسات تعمل على **إعادة التوازن** على الصعيدين الوطني والعالمي. وفي محاولة لمعالجة الاختلالات الخارجية، ينبغي على صانعي السياسات تجنب وجهة النظر التبسيطية بإمكانية صمود البلدان في مواجهة الركود. ويجب عليهم كذلك، إتباع السياسات التي تعزز العلاقة الوثيقة بين نمو إنتاجية العمل ونمو تعويضات العمالة.

ويضيف التقرير أنّه يمكن أن يبدأ **إعادة التوازن الداخلي** من خلال تعزيز دور المؤسسات لتحديد الأجور. فنظرا لصعوبة تنظيم العمالة – وخاصة في سياق الانقسام المتزايد في سوق العمل والتغيرات التكنولوجية السريعة – يجب زيادة دعم وتمكين **المفاوضة الجماعية.**

كما وردت ضمن التقرير الإشارة إلى أنّه، تحتاج العمالة منخفضة الأجر إلى حمايتها بشكل أقوى عند تحديد الأجور .فضلا عن ذلك، إذا ما تمّ تصميم **الحدّ الأدنى للأجور** بالصورة الملائمة، يكون ذلك بمثابة أداة سياسية فعَّالة لتوفير **الحدّ الأدنى من الأجر اللائق**، ومن ثمّ، تأمين حد أدنى من المستوى المعيشي لهذه العمالة وأسرها.

ويستعرض التقرير التغيرات في **فجوة الأجور بين الجنسين** خلال الفترتين **1999–2007** و **2008–2011**، مشيراً إلى تراجع فجوة الأجور بين الجنسين خلال سنوات الأزمة في غالبية البلدان، ومؤكداً على:" **أنّ تفسير**

---

[1] المكتب الدولي للعمل: **(التقرير العالمي للأجور 2013/2012– الأجور والنمو العادل–)**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2013.**

هذا التراجع معقد بفعل مجموعة" أثر التركيب"، فتقليل حجم الفجوة في الأجور بين الجنسين لا يعني بالضرورة تحسن وضع الإناث. يتضح من حالة استونيا أن التراجع في فجوة الأجور بين الجنسين لا يرجع إلى تحسين وضع الإناث، ولكن إلى تدهور ظروف سوق العمل للذكور مقارنة بالإناث"[1].

ويقدِّمُ التقرير بيانات دقيقة تبيّن أنّه ثمَّ تعقيد آخر يظهر مع تفسير بيانات الأجور، لأن متوسط الأجور يمكن أن يخفي فوارق ضخمة بين أجور العمالة من المواطنين وأجور العمالة الوافدة، فهؤلاء يخضع تحديد أجورهم لنظم مختلفة للغاية. ففي اقتصاديات مجلس التعاون الخليجي مثلاً، ترجِعُ الفوارق الكبيرة بين أجور العمالة الوافدة وأجور المواطنين إلى عمليّات "**التعريب**"، والّتي تهدف إلى زيادة نسبة العمالة المحليّة في القطاع الخاص؛ بالإضافة إلى نظام **الكفيل**، والّذي يُقيِّد حركة العمالة الوافدة بين الوظائف؛ وسياسات التشغيل في القطاع العام الّتي تَدُرُّ فُرَصَ عملٍ تقتصر على المواطنين، وتقدِّمُ مستويات أجور أعلى في أغلب الأحيان من تلك المتاحة في القطاع الخاص. وفي الواقع، فإنَّ تدنّي مشاركة الإناث في سوق العمل، مع ارتفاع نسبة الإناث العاملات في وظائف القطاع العام يؤدّي، أحياناً، إلى فجوة سالبَةٍ في الأجور بين الجنسين(حيث تحْصُلُ الإناث في هذه الحالة على مكاسب أكبر من الذُّكور).

المطلب الثاني:
القواعد المتعلّقة بمزايا الضّمان الاجتماعي

يرتبِطُ وُجُود الإنسانِ في هذه الحياةِ، أساساً، بِقُدرتِهِ على العمل وكسْبِ قوتِهِ وقوتِ أُسرتِهِ، وبِقَدَرِ ما يُدرِكُ الإنسانُ ضرورة العمل، فإنَّهُ يُدرِكُ أكثر ما يتهدَّدُ استِمرارهُ مِنْ مخاطِر[2]، مِمّا يجعلُهُ في خطرٍ دائمٍ مِنَ المُستقبل المجهول[3]. فإنّ حاجة الإنسان للأمن والتّأمين قديمةٌ قِدَمَ الإنسانِ نفسِهِ، على اعتبار أنّ وجود الخطر يُعدُّ جُزءاً لا يتجزّأ من حياتِه، هذا الخطر الّذي يأتي في مُعظمِهِ- بالنسبة لكثيرٍ من فئاتِ المجتمع- بسبب أنشطة الإنسان اليوميّة الّتي يُمارِسُها لِكسبِ قُوتِهِ ومعيشتِه[4].

---

[1] يوضح التقرير ذاته، أنّ فجوة الأجور بين الجنسين في **استونيا** تميل للتغيّر بأسلوب يوافق الدورة الاقتصادية، حيث تتسع في أوقات النمو وتضيق خلال فترات الركود. وبالتالي، فإنّ التراجع الملحوظ عام **2009** خلال الأزمة الأخيرة، كان ناجما عن تركز الذكور في القطاعات الأكثر تضررا بالأزمة وعملهم عدد ساعات أقل. ولذا، ضاقت الفجوة في الأجور بين الجنسين نتيجة للانخفاض في عدد ساعات عمل الذكور.

المكتب الدولي للعمل: (**التقرير العالمي للأجور 2013/2012- الأجور والنمو العادل-**)، الجزء الأول، الفقرة **02/02** (**فجوة الأجور بين الجنسين: تقليل الفجوة لكن بدون تحسن وضع النساء...**)، مرجع سابق، ف ف.**75-76**.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن مفهوم **الخطر الاجتماعي** المُسْتَوْجِب للتعويض، راجع: الطيّب سماتي، مرجع سابق، ص ص.**19- 23**./ مصطفى أحمد أبو عمرو، **الأسس العامة للضّمان الاجتماعي**، الطّبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقيّة، بيروت، **2010**، ص ص.**58-59**. وأيضاً:

*F.Petit,**Droit de la protection sociale**, Op.cit.,pp.24-25.*

[3] وقدْ أحْسَنَ جانبٌ من الفقه التعبير عنْ هذا الوَضْع، بقولِهِ:"**إنَّ الإنسان يعيشُ فوْقَ قِشرةٍ رقيقةٍ مِنْ طَبَقات الأمانْ على سطْحِ كُرةٍ تشْتَعِلُ بالمخاطِر**". محمد عبد اللّه الظّاهر، **مكافأة الخدمة بيْن قانون العمل وقانون الضّمان الاجتماعي (فقهاً، تشريعاً واجتهاداً)**، (دون دار نشر)، عمان، **1993**، ص.**06**.

[4] التّأمين في المعجم العربي، مأخوذٌ من **الأمن**، والأمن ضدّ الخوف، والفِعْلُ منهُ: أَمِنَ يَأْمَنُ أمناً، والأمان: **إعطاءُ الآمنة**.(محمد بن مكرم ابن منظور، **لسان العرب**، دار إحياء التّراث العربي، بيروت، (دون سنة طبع)، ص.**13**، ف.**22**.

ومنه قولُهُ عزّ وجلّ: "**مَنْ إنْ تَأْمَنْهُ بِقِنْطارٍ يُؤَدِّهِ إليكَ**" (سورة آل عمران، الآية رقم: **75**).

ويرى كثيرٌ مِنَ الباحثين أنَّ مِنْ مُسبّبات الفقر، فَقْدُ الدَّخلِ نتيجة تحقُّقِ أحد الوقائع الآتية: الشّيخوخة، العجز، الوفاة، إصابة العمل، المرض، البطالة...وغيرها من العوامل والأحداث الّتي قدْ تؤثّر في القدرات الجسديّة و/أو الذّهنية للعامل وتتسبّب في عجزه عن الاستمرار[1]. ويعتبِرُون التّأمينات الاجتماعية عاملاً هامّاً في مُحاربَةِ الفَقْرِ بِمَا تُوفِّرُهُ مِن تعويضٍ مُناسِبٍ عَنِ الدَّخلِ الّذي ينْقَطِعُ نتيجةَ تحقُّقِ أَحَدِ المخاطِرِ المُشارِ إليها – ومِنْ هُنَا تبدو أهميّتُها الاجتماعية[2]. كما أنَّهَا تعملُ على زيادة الإنتاج وحِفْظِ الثّروة البشريّة– ومِنْ هنا، تبدو أهميّتُها الاقتصادية، وكذا، ما تُحقِّقُه مِنَ الاستقرارِ الوظيفي والاجتماعي[3].

ولَقَدْ عَرَفَتْ المُجتمعات القديمة الكثير مِنَ القِيَمْ والنُّظُم الّتي تستهدف توفير أكبر قَدْر مُمْكِن مِنَ **الضّمان الاجتماعي** لأعضاء المجتمع، وفي إطارها سَادَ التضامُنُ العميقُ بَيْن أعضاءِ الجماعة الواحدة كوسيلةٍ فعّالةٍ لتأمينِ الأفرادِ ضد ما تنطوي عليه الحياة من مفاجآت غير سارة .وازدَادَ شُعُورُ المجتمع بمسؤوليتِهِ الجماعيّة في توفيرِ الحماية الضّرورية لأعضائه مع تطوُّر المجتمعات الصّناعية في أوروبا، وتعاظُم أسباب عدم الاستقرار وإشعار المواطن بِعُزْلَتِهِ ووِحْدَتِهِ داخل المجتمع، وتفاقُم الأعباء والأخطار الّتي يُشَكِّلُها المَرَضُ، الحوادِثُ والإصاباتُ، العَجْزُ، البطالة، الالتزامات العائليّة، الشّيخوخة والوفاة[4].

ولذلك، تُولِي مُعظم الدول عنايَةً كبيرة في مَدِّ مِظَلَّة التّأمين الاجتماعي إلى كلِّ فردٍ مِنْ أفرادِ المجتمع، إمّا بشكلٍ مُباشرٍ (المؤمّن عليه والمُستفيد مِنَ التعويض) أو بشكلٍ غَيْرِ مُباشِرٍ (أُسرة المؤمَّن عليه أو المُستفيد من التعويض ومُعالِيهِ)[5].

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **مفهوم الخطر الاجتماعي**، راجع: الطيّب سماتي، مرجع سابق، ص.**13**.

[2] يقولُ الأستاذ "**عوني محمود عبيدات**" بهذا الخصوص، كالتّالي:"**إنّ الضّمان الاجتماعي ليْس في جوهرِهِ وسيلةً، بلْ غايةً، وهذه الغاية هي تحرير المجتمع من الحاجات النّاشِئة عن التفاوُت والعوز والمرض والشّيخوخة، أيّ أنّ هذه الغاية صعْبةُ المنالِ يتوقّف تحقيقُها على عناصِر كثيرة لا تتوفّر دائماً في كلّ المجتمعات، ولذلك فهيَ دائماً في طريق التّحقيق، وكلّ دولةٍ تستعمِلُ الوسائل الّتي تسمحُ بها إمكانياتُها**".

عوني محمود عبيدات، **شرح قانون الضّمان الاجتماعي(مؤقّت رقم: 30 لسنة 1978 تشريع–فقه–قضاء)**، الطّبعة الأولى، دار وائل للنّشر، عمان، **1998**، ص.**08**.

[3] يعتبر جانب من الفقه **التّأمين** من الأنشطة الخدميّة الحديثة...وأنّ التّأمين الاجتماعي– باعتباره نوعاً من أنواع التّأمين– أصبح أكثر من ضرورة تقتضيها المُعطيات الاقتصاديّة الحديثة، وتتبنّاه الدول والحكومات من أجلِ حماية شرائح واسعة من العمّال والطبقة العمّالية. ووَرَدَ التعبير على ذلك، بالقول:

"The social insurance as a form of insurance has become more of a necessity required by the data of modern economic and adopted by states and governments to protect large sections of the workers class and working people, especially those middle-income and vulnerable, as a tool to achieve the social goal whitch is to ensure the rights of these groups in cases of disability, death, old age, unemployment, sickness, work injury, as well as some other benefits that we will try to highlight in this article". *in:*

مولود حواس وعبد النّاصر حبوشي، (**التّأمين الاجتماعي...أداة لتحقيق الصّالح العام– دراسة حالة الجزائر**)، مجلّة معارف، العدد: **13**، جامعة البويرة، ديسمبر **2012**، ص ص. **179–180**.

[4] للمزيد من التفاصيل بشأن **مبادئ الضّمان الاجتماعي في الأنظمة الاقتصادية المختلفة**، راجع: عزيز صقر، **دراسات اشتراكية في الضمان الاجتماعي والتجاري**، منشورات دار الجمهورية للطباعة والنشر، دمشق،**1982**، ص ص. **55–56** و**127–128**.

[5] وقدْ عرّف جانبٌ من الفقه الحديث "**التّأمين الاجتماعي**"، كالآتي: " **نظامٌ يهدف إلى خلق الاطمئنان لدى أفراد المجتمع العامل عن طريق ضمان حدٍّ أدنى لدُخُول قائمة لهُم ولِذَويهِم في حالات عجْز العمّال أو بطالتِهِم أو مرضِهِم أو وفاتهِم**"(عبد الهادي السيّد محمد تقيّ الحكيم، **عقد التّأمين: حقيقته ومشروعيته (دراسة مقارنة)**، منشورات الحلبي الحقوقيّة، بيروت، **2010**، ص.**205**.

كما يعرّفه البعض، بأنّه:" **التّأمين الذّي يُنظّم الموظّفين والعمّال ويُؤمّنُهُم من إصابات العمل والمرض والبطالة، كما أنّه في الوقتِ ذاتِهِ، تأمينٌ على الأشخاص حال حياتهم وحال وفاتهم**"(حربي محمد عريقات وسعيد جمعة عقل، **التّأمين وإدارة الخطر: النظريّة والتطبيق**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، **2008**، ص.**38**.

وعليه، يُعتبر التّأمين الاجتماعي مِنَ الدّعائم الأساسيّة لإرساء العدالة الاجتماعية ودَعْم النّشاط الاقتصادي، نظراً لما يُوفِّرُهُ مِن مزايا وتسهيلاتٍ، لذلك فهو على درجةٍ كبيرةٍ مِنَ الأهميّة بحيث لَمْ يَعُد بالإمكان الاستغناءُ عليه في المجتمعات المُعاصرة[1].

وقَدْ أثْمَرَتْ الجُهُودُ المبذُولَةُ والانتفاضاتُ النِّضاليّة الحاسِمَةُ الّتي خاضَتْها الطّبقاتُ العمّالية ومنظماتِهَا في بداية التنظيم القانوني لمسائل الضّمان الاجتماعي على المستوى الوطني، عن نجاحاتٍ متواضِعَةٍ؛ حيث صَدَرَتْ التشريعات المتعلِّقة بالتّأمين الإجباري في عددٍ محدودٍ من الدول: في **ألمانيا** مابيْن **1883** و**1889**، في **فرنسا** مابيْن **1898** و**1910**، في **إنكلترا** ما بين **1909** و**1911**، وفي **روسيا القيصرية** (سابقاً) مابين **1901** و**1912**[2].

وعلى المستوى الدولي، كرّست المحاولات الأُولى للتّنسيق بيْن التشريعات الوطنيّة الخاصّة بالضّمان الاجتماعي لصالِحِ العمّال المهاجرين، وكانت أُولى الاتفاقيات الدولية، الاتفاقية المُبْرَمَة بيْن القُنْصُل"**دوبارم**" ***(Duché de Parme)*** والدولة الفرنسية بتاريخ **13** أوت **1827** حَوْلَ ضَمَان المعاشات الخاصّة بالعمّال المهاجرين بيْن الدولتين، ودون اشتراطِ الإقامة الدّائمة[3].

تَلَى ذلك، إبرامُ اتفاقيةٍ ثنائيّةٍ بين **فرنسا** و**إيطاليا** بتاريخ **15** أبريل **1904** تتعلّق بالضّمان المُتبادَلْ لاستفادة العمّال المُهاجرين بيْن الدولتيْن مِنْ قواعد الحماية الاجتماعية وتطوُّرات القوانين العماليّة[4]، حَدَّدَتْ الأساليب الخاصّة بتطبيق الفقرة "**د**" من مادتها **الأُولى**، لاحقاً، بموجب بروتوكول مُلحق أُبْرِمَ في**09** جوان **1906**، والّذي كان يرمي إلى استفادة العمال المهاجرين بين الدولتين من مزايا التعويض عن إصابات العمل، كما حدَّدت آليات

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **مزايا نظام التأمين على المستويين الاجتماعي والاقتصادي**، راجع: مولود حواس وعبد النّاصر حبوشي، مرجع سابق، ص ص. **186-188**.

[2] وقد كان القاسِمُ المُشترك بيْنَ كلِّ هذه التشريعات، بغضِّ النّظر عن الدولة الّتي صَدَرَتْ فيها، شمولِهَا لفئاتٍ محدودةٍ مِنَ المواطنين وانخفاضِ مستوى الضّمانات الّتي كانت تقدِّمُها أو تستنِدُ إليها، وخاصّةً، ضآلة المقادير الّتي كانت تُعطى للمحتاج في الحالات الّتي حدَّدها التشريع . كما أنَّ هذه القوانين لَمْ تَكُنْ تغطِّي كلّ حالات فقدان القدرة على العمل والشّيخوخة والمرض وحالات فقدان العمل نفسه؛ فقدْ كان الضّمان الاجتماعي الإجباري على البطالة قدْ أُدخِلَ فقط، في **إنكلترا**. راجع:

*J.J.Depeyroux, **Sécurité sociale**, édition Sirey, Paris,**2000**,pp.**14-15**.*

[3] راجع:

*S.Günter Nagel & C.Thalamy, **Le droit international de la sécurité sociale**, **01**ére édition, Presses Universitaires de France, Paris, **1994**, p. **07**.*

[4] وقد اعتبر الفقه هذه الاتفاقية بمثابة **الخطوة الأولى** الّتي مّهدت الطَّريق لإبرامِ اتفاقيات دولية في مجال **الحماية الاجتماعيّة للعمّال المهاجرين**؛ حيث حُدِّدَتْ الأهداف المَرْجُوَّة مِنْ إبرامِها في ديباجتها، وهي: أ- تسهيل استفادة العمّال المهاجرين إلى الخارج مِنَ الضّمان الاجتماعي ومِنْ اقتطاعاتِهِم؛ ب- ضمان استفادة العمّال المهاجرين من إجراءات الحماية المقرَّرَة في أوطانِهِم ومِنَ التطوُّرَات التشريعية المقرَّرَة لتحسينِ ظروف العمل؛ ج- ضمان التنسيق بين التشريعات الوطنيّة **الفرنسية** و**الإيطالية** في مجال التّأمين على إصابات العمل.

وارتَكَزَتْ الاتفاقية على مبدأين أساسيين:

أ. **المساواة في تطبيق القواعد الخاصّة بالضّمان الاجتماعي بين العمّال المواطنين والعمّال المهاجرين؛**

ب. ضمان استفادة العمّال المهاجرين وأُسَرِهِم مِنْ مزايا الضّمان الاجتماعي في حالة إقامة هؤلاء الآخرين في بلدٍ آخر غير البلدِ الّذي يعملُونَ فيه.

راجع:

*Ibid., p.**08**.*

تطبيق الفقرة "**ب**" من نفس المادة بموجب بروتوكول ملحق ثانٍ، أُبْرِمَ في **09** أوت **1910** بشأن الاستفادة المتبادلة من المعاشات المقرّرة للعمّال في كلا البلديْن[1].

واتَّخَذَتْ هذه الجُهُود الثّنائية بُعداً حقيقيّاً وكُرِسَتْ بصورةٍ فِعليّة، بعد إنشاء المنظمة الدولية للعمل ***(O.I.T.)***؛ حيث جاء في ديباجة دستورها "**لما كان لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بُنِيّ على أساسٍ مِنَ العدالة الاجتماعية، ولمّا كانت هناك ظروف عملٍ تنطوي على إلحاق الظّلم والضّنك والحرمان بكثير من النّاس،...، وكان من الملّح تحسين الظّروف المذكورة، وذلك مثلاً...مكافحة البطالة،...، وحماية العمّال من العِلَلِ والأمراض والإصابات النّاجمة عن عملِهِم، وحماية الأطفال والأحداث والنساء وكفالة المعاش لدى الشّيخوخة والعجز...**" [2].

فتأكَّدَ، بذلك، مبدأ **التّأمين الاجتماعي** لصالحِ الفئات العاجزة عن العمل، أو تلك الّتي فقدت عملها، منذ تأسيس المنظمة الدولية للعمل، كمبدأ أساسي وهدف رئيسي على أساسه تقُومُ **العدالة الاجتماعية**، ومِن دُونِهِ يتعرّض السّلام والوِئام العالميَيْن للخَطَرِ[3].

وقد وَجَّهَتْ المنظمة جُلَّ اهتمامِهَا وكامِلَ نشاطَهَا للعمل على تحسينِ شُرُوطِ وظُرُوفَ العمل، وتوفير الحماية الاجتماعية لكلِّ فئات العاملين وعلى قَدَمِ المساواة، من خلال إقرار وتبنّي العديد من القواعد الاتفاقية والتوصيات في مجال تأمين العامِلِ العاطِلِ والعامِلِ الّذي فَقَدَ عملَهُ مِنَ النّاحيتَيْن الاجتماعية والاقتصادية[4].

وقد بلَغَتْ الأحكام الدولية الصّادرة في إطار النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، ذُرْوَةً مِنَ التقدُّمِ، دفعت الباحثة إلى طَرْحِ التساؤلات التّالية: **هل تمكَّنَتْ المنظمة مِنْ وَضْعِ وإقرارِ نظامٍ شامِلٍ، دقيقٍ ومُوَحَّدٍ للضّمان الاجتماعي، يُكَرِّسُ حدّاً أدناً مِنَ الدّخلِ المَضْمُونِ، يُمْكِنُ لأيِّ دولةٍ أنْ تَسْتَنِدَ إليه عِنْدَ صِيَاغَتِهَا لمبادِئِها وقواعِدِهَا الوطنيّة، بهذا الخُصُوص، مَهْماً كانت درجةُ النُّمُوِ الاقتصادي والمعيشي فيها؟**

---

[1] راجع:

*S.Günter Nagel & C.Thalamy, Op.cit., p.**10**.*

[2] إن كان إنشاء المنظمة الدولية للعمل قَدْ شكَّل – في حقيقة الأمر– الحَدَثَ الأهمّ في تاريخ التنظيم الحقوقي لمسائل الضّمان الاجتماعي على المستوى الدولي، إلّا أنّ تنظيم هذا المجال يعُودُ إلى تاريخٍ سابقٍ؛ ففي عام **1889** أُسِّسَتْ، ولأوّلِ مرّةٍ، ما سُمِّيَتْ "**باللّجنة الدّائمة للتّأمين الاجتماعي**"، والّتي تجلّى هدفُهَا الأساسيّ في تنظيمِ المؤتمرات الدولية وحلقات البحث في مسائل الضّمان الاجتماعي وإصابات العمل.

للمزيد من التفاصيل، راجع: جمال البنا، **(الاتحادات العمّالية الدولية)**، مجلة العمل العربية، العدد: **12**، مكتب العمل العربي، مطابع الأهرام التجارية، القاهرة، ديسمبر، **1978**، ص ص.**129–143**./ وأيضاً:عزيز صقر، مرجع سابق ، ص ص.**151–152**.

[3] ورَدَ التّأكيد على الحقّ في التّأمين الاجتماعي في العديد من الوثائق المُعتمدة على المستوى الدولي؛ حيث أكّد "**ميثاق الأطلنطي**" ***(La charte de l'Atlantique)*** المُوقّع بتاريخ **12 أوت 1941**، والّذي جاء فيه **أنّ من حقّ الشّعوب أن تتمتّع بالحياة الآمنة داخل حدودها، وأمنٌ من عناصر الحياة الآمنة أنْ يتمتَّعَ المواطنون بالحقّ في التّأمين الاجتماعي من مخاطر الحياة.**

كما نصّ **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)**، في مادتِهِ **22**، على أنّه، لكلّ شخصٍ باعتِبارِهِ عُضواً في المجتمع الحقّ في التّأمين الاجتماعي .

[4] لَقَتْ الجهود المبذولة من طرف المنظمة الدولية للعمل في مجال الضّمان الاجتماعي صدّى لها على الصّعيدين العالمي والإقليمي، وتبنَّت الفكرة العديد من الإعلانات والبروتوكولات والمواثيق العالمية والإقليمية. فأولتها الوثائق الصّادرة في إطار مجلس أوروبا أهميّةً بالغةً؛ حيث يمارس الحق في الضّمان الاجتماعي ضِمن أحكام المادة **12** من **الميثاق الاجتماعي الأوروبي** الصّادر عام **1961**، و تحدّدت معالمُهُ ومجالات تطبيقِهِ، تفصيلاً، ضِمن أحكامِ **المدوّنة الأوروبية للضّمان الاجتماعي** الصّادرة في عام **1971** والعديد من النُّصوص اللّاحقة. وأصدرت المنظمة العربية للعمل، تكريساً للمبادئ المقرَّرة دولياً، الاتفاقية العربية رقم: **03** لسنة **1971** بشأن المستوى الأدنى للتّأمينات الاجتماعية، والاتفاقية العربية رقم: **14** لسنة **1981** بشأن حق العامل العربي في التّأمينات الاجتماعية عند تنقُّله للعمل في أحد الأقطار العربيّة.

ويُمكِنُ القَوْلُ في هذا الشّأن، بأنَّ التنظيم الحقوقي لمسائل الضّمان الاجتماعي على مستوى المنظمة الدولية للعمل قد تطوَّر بشكلٍ واضحٍ، إذْ يَكْتَسِبُ أهميّةً تطبيقِيّةً كبيرةً، ويَمْلِكُ تاريخاً خاصّاً يُبيِّنُ لَنَا تَطَوُّرَ المجهودات المبذُولة في هذا المجال والنتائج الّتي أَسْفَرَتْ عنها[1].

وعموماً، يُمكن تلخيص النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل فيما يخصُّ مسائل الضّمان الاجتماعي، في ثلاث فئات أساسيّة:

أ. قواعد **الفئة الأولى**، والّتي ارتكزت، أساساً، على التّأكيد **على مبدأ التّأمين الاجتماعي**، ولَمْ تَكُنْ تَمُسُّ جميع فئات العمّال، بل شَمِلَتْ فئات اجتماعية معيّنة.

ب. قواعد **الفئة الثانية**، وهي تلك المُعتمدة بعد انتهاء الحرب العالميّة الثانية، وتُعدُّ ترجمةً للمبدأ العام الوارد ضِمْن تقرير "**بيفاريدج**" (***Beveridge***) و**إعلان فيلادلفيا** للعام **1944**.

ج. قواعد **الفئة الثالثة**، وهي تلك المستوحاة من الاتفاقية الدولية للعمل رقم:**102** للعام **1952** بشأن **المستويات الدّنيا للضّمان الاجتماعي**، والّتي تَمْنَحُ حِمايةً خاصّةً أعلى درجةً مِنْ تلك المُقرّرة ضِمن هذه الأخيرة فيما يتعلّق بنطاق التطبيق الشّخصي، وكذا، الموضوعي.

وستعرَّض الباحثة بنوعٍ مِنَ التفصيل، للتطوُّرات الّتي جاءت بها كلُّ مرحلةٍ مِنْ مراحلِ نشاطِ المنظمة في هذا المجال، وذلك ضِمْنَ الفرعين التّاليين:

الفرع الأول :

أحكام الضّمان الاجتماعي المقرّرة خلال الفترة السّابقة لاعتماد إعلان فيلادلفيا(1944)

لقد كانت المعاهدات والتوصيات الصّادرة عن المنظمة في المرحلة الأولى لقيامها، وهي المرحلة المُمتدّة حتّى عام **1939**، تتناول مجالات وأنواع الضّمان الاجتماعي بصورة منفصلة بعضها عن البعض الآخر؛ حيث قامت بتحديد أنواع المخاطر الاجتماعية والحالات الّتي يغطّيها الضّمان الاجتماعي، وكذلك أنواع التعويضات الّتي يلزم تقديمها في مثل هذه الحالات[2]. وتحت هذا النّوع من الوثائق القانونية تنطوي الاتفاقيات الدولية للعمل التّالي تِعدادُها:

- الاتفاقية رقم:**02** لعام **1919** بشأن **البطالة**؛
- الاتفاقية رقم:**03** لعام **1919** بشأن **حماية الأمومة**؛

---

[1] لقد أولت المنظمة الدولية للعمل أهميّة بالغةً لمسائل الضّمان الاجتماعي استناداً لما هو مقرّر ضمن دستورها التّأسيسي. وقد اعتمد المؤتمر العام للمنظمة إلى غاية يومنا هذا ما يقارب **31** اتفاقية دولية للعمل و**23** توصية دولية للعمل بشأن الضّمان الاجتماعي.

*M.Humblet &R.Silva, **Sécurité sociale(Des normes pour le 21ème siècle)**,01ère édition, Département des normes internationales du travail, B.I.T.,Genève, **2002**, p.**01**.*

[2] وورد وصفها، كالتّالي:

***« Les normes de la première génération reposaient essentiellement sur le concept d’assurance sociale. Elles ne s’appliquaient qu’à certaines catégories de travailleurs et non à l’ensemble de la population. Chaque instrument couvrait un risque particulier; en outre, pour certains risques, des instruments distincts ont été adoptés pour des secteurs d’activités différents (industrie, agriculture, notamment) »**.in :*

*M.Humblet &R.Silva, **Sécurité sociale (Des normes pour le 21ème siècle)**,Op.cit., p.**02**.*

- الاتفاقية رقم:08 لعام 1920 بشأن **منح البحارة تعويضاً عن البطالة في حالة فقد السّفينة الّتي كانوا يشتغلون عليها؛**
- الاتفاقية رقم:12 لعام 1921 بشأن **تعويض عمّال الزّراعة عن إصابات العمل؛**
- الاتفاقية رقم:17 لعام 1925 بشأن **التّعويض عن إصابات العمل؛**
- الاتفاقية رقم:18 لعام 1925 بشأن **الأمراض المهنيّة؛**
- الاتفاقية رقم:19 لعام 1925 بشأن **المساواة في المعاملة (إصابات العمل)؛**
- الاتفاقية رقم:24 لعام 1927 بشأن **إنشاء نظام للتّأمين الصحّي الإجباري لعمّال الصّناعة والتّجارة وخدم المنازل؛**
- الاتفاقية رقم:25 لعام 1927 بشأن **إنشاء نظام للتّأمين الصحّي الإجباري لعمّال الزّراعة؛**
- الاتفاقية رقم:35 لعام 1933 بشأن **إنشاء نظام للتّأمين الإجباري ضدّ الشّيخوخة للعاملين في المشروعات الصّناعية والتّجارية والمِهَنْ الحرّة والعاملين بمنازلِهِم وخدم المنازل؛**
- الاتفاقية رقم:36 لعام 1933 بشأن **إنشاء نظام للتّأمين ضدّ الشّيخوخة للعاملين في المشروعات الزّراعية؛**
- الاتفاقية رقم:37 لعام 1933 بشأن **إنشاء نظام للتّأمين الإجباري ضدّ العجز للعاملين في المشروعات الصّناعية والتّجارية والمِّهَن الحرّة، والعاملين بمنازِلِهِم وخدم المنازل؛**
- الاتفاقية رقم:38 لعام 1933 بشأن **إنشاء نظام للتّأمين الإجباري ضدّ العَجْزِ للعاملين بالمشروعات الزّراعية؛**
- الاتفاقية رقم:39 لعام 1933 بشأن **إنشاء نظام للتّأمين الإجباري على الحياة للعاملين في المشروعات الصّناعية والتّجارية والمِهَنْ الحرّة والعاملين بمنازِلِهِم وخدم المنازل؛**
- الاتفاقية رقم:40 لعام 1933 بشأن **إنشاء نظام للتّأمين الإجباري على الحياة للعاملين في المشروعات الزّراعية؛**
- الاتفاقية رقم:44 لعام 1934 بشأن **إنشاء نظام للتّأمين ضدّ البطالة؛**
- الاتفاقية رقم:48 لعام 1935 بشأن **إقامة نظام دولي لحفظ حقوق العَجَزَة والشُّيوخ ووَرَثَة المتوفِّين في التّأمين عِنْدَ نَقْلِ مَحَلِّ إقامتِهِم مِنْ بلدٍ لآخر؛**
- الاتفاقية رقم:55 لعام 1936 بشأن **تحديد مسؤولية صاحب السّفينة في حالات مرض البحارة أو إصابتِهِم أو وفاتِهِم؛**
- الاتفاقية رقم:56 لعام 1936 بشأن **التّأمين الصحّي للبحارة.**

ومِنَ التوصيات الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، بشأن مسألة الضّمان الاجتماعي خلال هذه المرحلة، نذكُر ما يلي:

- التوصية رقم:01 لعام 1919 بشأن **البطالة؛**
- التوصية رقم:02 لعام 1919 بشأن **المعاملة بالمثل للعمال الأجانب؛**

- التوصية رقم:**11** لعام **1921** بشأن **الوقاية من البطالة في الزّراعة؛**
- التوصية رقم:**12** لعام **1921** بشأن **حماية النِّساء المشتغلات في الزّراعة قَبْلَ الوَضْعِ وبَعْدَهُ؛**
- التوصية رقم:**17** لعام **1921** بشأن **التّأمين الاجتماعي في الزّراعة؛**
- التوصية رقم:**22** لعام **1925** بشأن **الحدِّ الأدنى لتعويض العمّال من حوادث العمل؛**
- التوصية رقم:**23** لعام **1925** بشأن **جهة الاختصاص في المنازعات المتعلِّقة بتعويضات العمّال؛**
- التوصية رقم:**24** لعام **1925** بشأن **تعويض العمّال عن الأمراض المهنيّة؛**
- التوصية رقم:**25** لعام **1925** بشأن **المساواة في معاملة المواطنين والأجانب فيما يتعلّق بالتعويض عن حوادث العمل؛**
- التوصية رقم:**29** لعام **1927** بشأن **المبادئ العامة للتّأمين الصحّي؛**
- التوصية رقم:**31** لعام **1929** بشأن **الوقاية من حوادث العمل في الصّناعة؛**
- التوصية رقم:**43** لعام **1933** بشأن **المبادئ العامة للتّأمين ضدّ العجز، والشّيخوخة والترمُّل واليُتم؛**
- التوصية رقم:**44** لعام **1935** بشأن **التّأمين عن البطالة، وبمساعدات أخرى للمتعطِّلِين؛**
- التوصية رقم:**45** لعام **1935** بشأن **تعطُّل الأحداث؛**
- التوصية رقم:**66** لعام **1939** بشأن **فترات الرّاحة للسّائقين المُحترفين للعربات الخاصّة.**

وسُميّت مرحلة ما قَبْلَ الحرب العالمية الثّانية في نشاط المنظمة الدولية للعمل "**بعصر التّأمينات الاجتماعية**"، حيث يُقدّر عدد الاتفاقيات الصّادرة عن المنظمة بأكثر من(**18**) اتفاقية، وحيث بَلَغَ عدد التوصيات ما يفوق (**15**) توصية، جُلُّهَا تَدُورُ حول إقرار" **مبدأ التّأمين الاجتماعي**".

واعتُبِرَتْ هذه المعايير والقواعد المُتبنّاة من المنظمة في هذه الفترة، متقدّمة ومتطوّرة بالمقارنة مع التشريعات الوطنيّة في مجال الضّمان الاجتماعي؛ فقد انصبّت أُولى الاتفاقيات والتوصيات الصّادرة عن المنظمة في مجال الضّمان الاجتماعي على **التّأمين ضدّ البطالة**، فقرّرت المادة **الثالثة** (**03**) من الاتفاقية رقم :**02** للمنظمة، رسمياً، **مبدأ التّأمين ضدّ البطالة**، وحثّتْ هذه الأخيرة الدول الأعضاء على ضَرُورَة العمل على مُواءمة تشريعاتِهَا القومِيّة مع مضمُونِ هذه الاتفاقية، وضَرُورَة تَعْمِيم تطبيق هذا المبدأ على جميع العمّال مواطنين أكانوا أم أجانب.

كما أَوْصَى المؤتمر العام للمنظمة ضِمْن البند **الثالث** (**03**) من **توصية البطالة** لعام **1919**، والمذكورة أعلاه، كلّ عضو في المنظمة بأنْ يُنْشِئ نظاماً فعّالاً للتّأمين الاجتماعي ضدّ البطالة، سواء عن طريق منشأة حكومية، أو بمَنْحِ الإعانات الحكومية للهيئات الّتي تقضِي لوائِحُها بدَفْعِ مِنَحِ البطالة لِمَنْ يتعطَّلُون مِنْ أعضائها.

والجدير بالتنويهِ لَهُ في تقدير الباحثة، أنَّ كِلتا الوثيقتين أعلاه، تَضَمَّنَتا بالنصِّ **مبدأ المساواة وعدم التمييز**، غير أنّ صِياغة المبدأ، آنذاك، وتحديدِ نطاقِهِ قدْ وَرَدَتْ على نحوٍ جِدُّ محدودٍ لا يسري إلاّ في إطار العلاقة بيْن العمّال الوطنيّين والعمّال الأجانب؛ حيث نصّت أحكام الوثيقتَيْن، كالتّالي: "**تتَّخِذُ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية الّتي تُصدِّق هذه الاتفاقية وأقامَتْ نُظُماً ضدّ البطالة...ترتيباتٍ تكفُلُ للعمّالِ الّذين**

ينتمُون لإحدى الدول الأعضاء ويعملون في أراضي دولةِ عُضو أُخرى، الحُصُول على مزايا تأمينات تُعادِلُ المزايا الّتي يحصُلُ عليها عُمّالُ هذه الدولة الأُخرى"[1].

واستناداً لذلك، يُمكِنُ القَوْل أنَّ المؤتمرين عام **1919** قدْ اكتفُوا بتحديدِ المبادئ الأوليّة لِمُكافحة البطالة– والمُتمثِّلة في **مجانيّة التوظيف، الحماية الاجتماعية للعاطِلِين عَنِ العمل** و**مبدأ المساواة بَيْنَ الأجانِبِ والوطنيّين في الاستفادة مِنْ مَزَايَا التّأمِينِ على البطالة**– بينما تُرِكَتْ المسائلُ التفصيليّة ليتمَّ تنظيمُها في وقتٍ لاحِقٍ.

وتُواصِلُ الباحثة التفصيل في الأحكام المعنيّة بالضّمان الاجتماعي؛ حيث تنوّه إلى أنّه، تضمّنت **اتفاقية حماية الأمومة** رقم:**03** لعام **1919**، حمايةً شاملةً وواسعةً للنّساء قَبْلَ الولادة وبَعْدَهَا؛ فحدَّدَتْ المادة **الثانية** منها المقصود بعبارة "**المرأة**" على نحوٍ يشمُلُ **كلَّ شخصٍ من الإناث، مهماً كانت سنها أو جنسيّتها، وسواء أكانت متزوّجة أو غير متزوّجة.** كما حدّدت الاتفاقية ذاتُها، المقصود بعبارة "**الطّفل**" لتشمل **الطفل الناشئ عن علاقة شرعيّة، وكذا، الطفل الناشِئ عن علاقةٍ غير شرعيّة.**

وترى الباحثة أنّه صِيغَ المجال التطبيقي **لاتفاقية حماية الأمومة** على نطاقٍ واسعٍ يُلزِمُ تطبيقها في جميع المنشآت الصّناعية والتجارية العامة والخاصّة وتوابِعِها، ويمنَحُ للمرأة فترة راحةٍ لا تقلُّ عن الأسابيع **السّتة (06)** التّالية للولادة، قابلة للتمديد لمدّة أَطْوَل نتيجةَ مرضٍ يُثْبَتُ بشهادةٍ طبيّةٍ. ويكون للمرأة الّتي تُرضِعُ طِفْلَهَا الحقّ في فترتين للرّاحة يوميّاً لا تقلُّ كلٌّ مِنْهُمَا عن **نصف (2/1)** ساعة (المادتين **02** و **03** من الاتفاقية).

وعليه تقرّ بأنّه، وإنْ لَمْ تشتمِل الاتفاقية رقم:**03** على نصٍّ صريحٍ يُقِرُّ المساواة في الاستفادة من المزايا الّتي تُقرِّرُها بنود الاتفاقية؛ غير أنّ التعريف الوارِد ضِمنها بشأن المقصود بمصطلح "**المرأة**"، وكذا، الأحكام المُحدِّدة لنِطاقِ تطبيقِها، تُوحي **ضِمناً** بضرورة إحلال المساواة في الاستفادة من المزايا المُقرّرة وحظرِ أيّ تمييزٍ في هذا الشّأن من خلاله يتِمُّ استبعادُ أو حرمانُ عامِلةٍ من الاستفادة من مزايا الأمومة والرّضاعة، ولوْ تعلّق الأمرُ بامرأةٍ غيرُ مُتزوّجةٍ أو طِفلٍ غيرُ شرعِيٍّ.

ولتأكيد طرحها هذا، تُعاود الباحثة التذكير بأحكام المادة **04** من الاتفاقية ذاتُها، والّتي جاء بها، كالتّالي:"**إذا تغيّبَتْ امرأةٌ مِنْ عملِها وِفقاً للفقرة (أ) أو الفقرة (ب) من المادة 03 من هذه الاتفاقية، أو إذا ظلّتْ مُتغيِّبة عن عملِها مُدّةً أطْوَلَ نتيجة مرضٍ يُثْبَتْ بشهادةٍ طبيّة أنّهُ ناتِجٌ عن الحملِ أو الوضْع ويجعلُها غيرُ قادِرةٍ على استئنافِ العملِ، لا يجُوزُ قانوناً، ...، أنْ يُنْذِرها رب عملِها بالفصلِ من عملِها أثناء هذا التغيُّب أو أنْ يُرسِلَ إليها إنذاراً بالفصلِ ينتهي أجلُهُ أثناء فترةِ هذا التغيُّب**".

وفي ذات السّياق، فَرَضَتْ الاتفاقية رقم **:08** للمنظمة، الصّادرة سنة **1920**، على كلِّ مالكِ سفينةٍ دَفْعَ تعويضٍ لِمُواجهَةِ حالَةِ البطالة النّاشئة عن فَقْدِ السّفينة أو غَرَقِها يَسْتَوْفِي جميعَ أيّام فترة البطالة الفعليّة، وبنفس معدّلِ الأجر المُتعاقَد عليه (المادتَيْن **02** و**03** من الاتفاقية)، وهذا ما حَثَّتْ عليه توصية تأمينِ البحّارة من البطالة رقم:**10** لعام **1920**.

---

[1] المادة **03** من الاتفاقية، ويُقابِلُها البُند **الأوّل** من التوصية رقم: **01**، أعلاه.

وتعتبر الباحثة أنّ الاتفاقية رقم:**08** لمْ تتضمّن إشارةً صريحة لمبدأ المساواة وعدم التمييز ؛ غير أنّ نطاق تطبيقِها الّذي حُدِّدَ على نحوٍ شاملٍ- "**يشمُلُ تعبيرُ البحّارة كلّ الأشخاص الّذين يعملون على ظهرِ أيّة سفينة تقومُ بالملاحة البحريّة**" "**يشمُلُ تعبيرُ سفينةٍ جميع أنواعِ السُّفُن والبواخِر والقوارِب والمراكِب الّتي تقوم بالمِلاحة البحريّة، سواء أكانت مملوكةً مِلكيّةً عامةً أو خاصّةً، فيما عدا السُّفُن الحربيّة**- قدْ يُوحي، **ضِمناً**، بضرورة إحلال المساواة وحظرِ التمييز بَيْنَ جميعِ مَنْ يمتلكون صفة **بحّار** وِفقاً لِما هو مُحدّد ضمن المادة **الأولى** من الاتفاقية، أعلاه.

هكذا، وفي سنة **1921** ، نَصَّتْ المادة **الأولى من اتفاقية التعويض عن إصابات العمل في الزّراعة**(رقم:**12**)، على أنَّه:" **يتعهّد كلّ عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية يصدّق على هذه الاتفاقية بأنْ تُوَسِّعَ نِطاق قوانينِها ولوائحِها الّتي تنصُّ العمّال عن إصابتِهِم في حوادِثَ تقعُ بسبب العمل أو في أثناء تأديَتِهِ لِتَشْمُلَ كلّ العمّال الزّراعيّين الأُجراء** ".

ويُعتبرُ نصّ المادة **01**، أعلاه، في تقدير الباحثة إقراراً صريحاً بالمساواة بين العامِلين في القطاع الزّراعي وغيرِهِم من العاملين في قِطاعاتٍ أُخرى فيما يتعلّق بالاستفادة من مزايا التعويض عن حوادث العمل. ومن ثمّ، يُحظر أيّ تمييزٍ يُوجّهُ إلى شخصٍ ما، ويحرِمُهُ من الاستفادة من المزايا المُقرّرة أعلاه، استِناداً لِكونِهِ يعملُ في القطاع الزّراعي.

وذلك ما وَرَدَ التأكيدُ عليه بنصِّ البند **الأوّل** من التوصية رقم: **17** للعام **1921** بشأن **التّأمين الاجتماعي في الزّراعة**، كالتّالي:" **يوصي المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بأنْ تُوَسِّعَ كلُّ دولٍ عُضو في منظمة العمل الدولية نِطاق انطِباق قوانينها ولوائحها الّتي تُنشِئ نُظُماً للتّأمين ضدّ المرض والعجز والشّيخوخة والمخاطِر الاجتماعية الأُخرى، من هذا القبيل، بحيث تشمُل العامِلين بأجرٍ في الزّراعة وِفْقَ شروطٍ مُعادِلةٍ للشُّرُوط المُطبّقة على العمّال في المِهَنْ الصّناعية والتّجارية**".

وانْصَبَّ النّشاط التشريعي للمنظمة في العام **1925**، بالخُصُوص، حَوْلَ إقرار **نظامٍ للتّأمين عن إصابات العمل**، وتجسَّدَ ذلك بصدور الاتفاقيات رقم :**18**،**17**، و**19**،على التّوالي، فضلاً عن التوصية رقم :**22**؛ حيث قُرِّرَ، صراحةً، مبدأ التعويض عن إصابات العمل لكلِّ مِنَ العمّال المُصابين و/أو ورثتِهِم بالمساواة بَيْنَ العمّال الوطنيّين والعمّال الأجانب وعائلاتِهِم.

وأَلْزَمَتْ المادة **الأولى** من **اتفاقية التعويض عن إصابات العمل** رقم: **17** ، في هذا السّياق، كلّ عضو في المنظمة صدَّقَ على هذه الاتفاقية، بأنْ يضمَنَ للعمّال المُصابِين بسبب حوادث العمل أو لورثتِهِم شروطاً للتعويض لا تقلُّ عمّا هو مقرّر في هذه الاتفاقية.

وقدْ شَمِلَ نطاق تطبيق الاتفاقية العمّال والمستخدَمِين والصِّبْيَة تَحْتَ التمرين، العاملين في المشروعات والمنشآت والمؤسّسات على أنواعها، عامةً أكانت أم خاصّةً، وتُستثنى من ذلك الفئات التّالية:

أ. الأشخاص الّذين يعملون في الأعمال العَرَضِيّة الّتي لا علاقة لها بالمِهَنِ الّتي يُزاوِلُها رب العمل؛

ب. العمّال في منازِلِهِم؛

ج. أفرادُ أُسرةِ رب العمل الّذين يشتغلون عندَهُ أو لحسابِهِ دُونَ غيرِهِ ويقيمُونَ في منزِلِهِ؛

د. العمّال غير اليدويّين الّذين تزيدُ مرتبّاتُهُم على قَدَرٍ معيّن يحدِّده التشريع القوميّ.

كما أَلْزَمَتْ المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **18** كلّ عضوٍ صدَّقَ عليها، بدَفْعِ تعويضاتٍ للعمّال الّذين يُصِيبُهُم العَجْزُ بسبب أمراضِ المِهنَة أو لِمَنْ يعولُهُم في حالةِ وفاةِ هؤلاء العمّال.

وضماناً للمساواة بين العمّال الوطنيّين والأجانب، أَلْزَمَتْ الاتفاقية رقم: **19** الدول الأعضاء المصدِّقة عليها، بأنْ تكفُلَ للعمّال الأجانب ولِمَنْ يعولُونَهُم، **المساواة في المعاملة بغضِّ النَّظَرِ عن محلِّ إقامتِهِم.**

وابتداءاً مِنْ عام **1927**، انتَهَجَتْ المنظمة الدولية للعمل أسلوباً جديداً، مُقتضاه، الإقرار المَنْهَجِي المُنَظَّم لسلسلةٍ مِنَ الوثائق المُفْرَدة الّتي تهدف، بوجهٍ عامٍ، إلى إقامة أنظمة مُفردة للتّأمين الاجتماعي، فتتناوَلُ كلّ وثيقةٍ من هذه الوثائق مخاطر متميّزة بِعَيْنِها، وقطاعٍ كاملٍ من النّشاطِ المُتميِّز.

وهكذا، تمَّ إقرار اتفاقيتين تَحْتَ رقمَيْ:**24** و**25**، على التّوالي، **بشأن التّأمين ضد المرض:** تخصُّ **الأولى** العاملين في **قطاع الصّناعة والتّجارة وخدم المنازل،** و تخصُّ **الثانية** عمّال **قطاع الزّراعة.** وصَدَرَتْ في نفس الوقت، التوصية رقم:**29** بشأن **المبادئ العامة للتّأمين ضدّ المرض،** لتكملَة هاتيْن الاتفاقيتيْن.

وبموجب أحكام المواد مِنْ**01** و إلى **03** من الاتفاقيتَيْن رقم: **24** و**25**، على التّوالي، تلتزم الدول المصدِّقة عليها باتِّخاذ الإجراءات الّلازمة لإنشاء نظام للتّأمين الإجباري عن المرض **يَسْرِي على جميعِ العمّال اليدويّين وغير اليدويّين والمتربِّصين تحت التمرين مِنَ المشتغِلين في المنشآت الصّناعية والتّجارية، والعمّال الّذين يشتغلون في منازلِهِم وخَدَمَ المنازل، والعمّال المشتغلين في الزّراعة،** يَضْمَنُ لَهُمْ الاستفادة مِن مزايا نقديّة لمدّة الأسابيع **الستة والعشرين** (26) الأولى،على الأقلّ، لِعَجْزِهِم عن العمل بسبَبِ انحرافٍ في صحّتِهِم الجسمانيّة أو العقليّة. واستُثْنِيَتْ مِنْ ذلك، الفئات التّالية[1]:

أ. الوظائف المؤقّتة، الوظائف العَرَضِيّة، الوظائف العارضَة، وكذا، أعمال المُساعدة؛

ب. العمّال الّذين تتجاوز أُجُورهم قيمةً محدّدة؛

ج. العمّال الّذين لا يتقاضون أجوراً نقديّة؛

د. العمّال في منازلِهِم الّذين تختلف ظُرُوف عملِهِم في طبيعتِهَا عن باقِي العمّال العاديّين؛

هـ. العمّال الّذين تزيدُ أعمارُهُم أو تقلُّ عن حدودٍ معيّنة؛

و. أعضاءُ أُسرة رب العمل[2].

وترى الباحثة وجوب الإشارة في هذا الشّأن، إلى أنّ أحكام الاتفاقيتين رقمي: **24** و**25** أعلاه، لم تتضمّن بالنصّ، صراحةً أو ضمناً، **مبدأ المساواة وعدم التمييز في المعاملة.** كما أنّ دائرة الأشخاص الّذين لا تنطبق عليهم أحكامُها قدْ صِيغَتْ على نحوِ أوْسَعَ من الأحكام السّابقة الّتي وَرَدَتْ بموجب اتفاقيات التّأمين الاجتماعي للعام **1925**، فشمِلَتْ بالإضافة للعمّال المؤقّتين والعمّال العرضيّين، كلٌّ من العمّال المُساعدين والعمّال العارضين. كما استخدَمَ المؤتمرون، آنذاك، لِصياغَةِ الاستثناءات المُقرّرة على المبدأ العام، عباراتٍ غامضة

---

[1] المادتين **02**/ف.**02** من الاتفاقيتين رقمي: **24** و**25**، على التّوالي.

[2] والجدير بالتّنويه لَهُ، أنّ أحكام الاتفاقية رقم:**24** في إطار تطبيق الأحكام الوارِدة بالمادة **02**/ف.**04**، لا تنطبقُ مُطلقاً **على البحّارة وصيّادي الأسماك البحريّين.**

تحتملُ عدّة معاني، مثل: "**العمّال الّذين تتجاوزُ أُجُورُهم أو دُخُولُهُم مبلغاً مُحدّداً**"، "**العمّال الّذين لا يتقاضُون أُجُوراً نقديّة**"، "**العاملين في منازِلِهم الّذين تختلف طبيعةُ عملِهِم عن طبيعة عمل سائر العمّال العاديّين العاملين بأجرٍ**"، "**العاملين الّذين تقلُّ أعمارُهُم أو تزيدُ عن حدودٍ معيّنة**"؛ فهذه العبارات العامة وغير المُحدّدة قدِ يُساءُ تفسيرها، ومن ثمّ، تطبيقُها من قِبل السُّلُطات العمومية الوطنيّة، وكذا، أرباب العمل. الأمرُ الّذي ينتُجُ عنه **مُمارساتٌ تمييزيّة** مباشرة وغيرُ مباشرة.

فضلاً عمّا سبَق، اعتمَدَتْ المنظمة الدولية للعمل في عام **1933**، **ست (06)** اتفاقيات مُماثلة، تحت الأرقام من **35** وإلى **40**، وتتناول على التّوالي، التّأمين الاجتماعي ضدّ الشّيخوخة، العَجْزْ، الترمُّل واليُتْم في كلٍّ مِنْ قطاع الصّناعة، التّجارة، الخِدمة في المنازل والقطاع الزّراعي. وفي الوقتِ ذاتِهِ، صَدَرَتْ التوصية رقم: **43** بشأن التّأمين ضدّ العَجْزْ، الشّيخوخة، الترمُّل، اليُتْم والوفاة.

وانطلاقاً مِنْ ذلك، قَرَّرَتْ المنظمة الدولية للعمل، صراحةً، **إلزامِيّة تأسيس وتكريس نظاماً للتّأمين الإجباري** مِنْ طرف جميع الدول الأعضاء بها، **يشمُلُ التعويض عن الشّيخوخة، العَجْز والترمُّل واليُتْم**، يُغَطِّي **جميعَ فئاتِ العمّال اليدويّين وغيرِهِم مِنَ المُستخدَمِين والصّبيَة تحت التمرين المُشتغلين في المنشآت الصّناعية والتّجارية، والمِهَنْ الحُرّة، والمُشتغلين في الميدان، وخَدَمْ المنازل، والمُشتغلين في المُنشآت الزّراعية وخَدَمْ المنازل المُشتغلين لَدَى أرباب الأعمال الزّراعيين**(المادة **الثانية** من الاتفاقيات رقم: **35**، **36**، **37**، **38**، **39** و**40**، على التّوالي)[1].

واكتفى المؤتمرون ضِمن المواد **12** و**13**، على التّوالي، من الاتفاقيات الدولية للعمل المقرّرة، أعلاه، بالنصِّ على ضرورة **المساواة بين العمّال الأجانب وغيرهم من العمّال الوطنيّين** فيما يتعلّق بدَفْعِ الاشتراكات واستِحقاق المزايا، دون تعميم النصّ بذلك على جميع فئات العمّال، والنصّ على حظر التمييز بمختلف أشكالِهِ.

في حين، وَرَدَتْ الإشارة للمبدأ أعلاه، بموجب أحكام البند **الأوّل** من التوصية رقم: **43**؛ حيث جاء النصُّ فيها، كالتّالي:"1. (أ) **يَنْبَغي لِنِظام التّأمين الإجباري ضدّ العجْزِ والشّيخوخة والوفاة للمستخدَمين أنْ يشمُلَ أيَّ شخصٍ يعملُ مُقابِلَ أجْرٍ، بغضِّ النّظر عن سنِّهِ أو جِنْسِهِ أو جنسيّتِهِ**".

ويُستفادُ من النصّ أعلاه، إشارةً صريحةً لإعمال **مبدأ المساواة وعدم التمييز** في الاستفادة من مزايا **العجز، الشّيخوخة** و**الوفاة**، وأنَّهُ **يُحظَرُ إقامةُ أيّ تمييزٍ** من شأنِهِ حرمانُ شخصٍ من الاستفادة من المُلمّات المُغطّاة استناداً إلى **سنِّهِ** أو **جِنْسِهِ** أو **جنسيّتِهِ.**

---

[1] وقد أجازت المادة **02** ، أعلاه ، في فقرتها **02** ، لهذه الدول إيراد استثناءات بخصوص الفئات التّالية: **أ**– العمّال الّذين تتجاوز أجورهم حدّاً معيّناً؛ **ب**– العمّال الّذين لا يتقاضَوْن أُجُوراً نقديّة؛ **ج**– الأحداث الّذين تقلُّ أعمارُهُم عن حدٍّ معيّنٍ والعمّال الطاعِنُون في السنّ عند اشتغالهم أوّل مرّة بحيث لا يصلحون للتّأمين؛ **د**– العمّال الخارجيين الّذين تختلف ظروف عملهم عن العمّال العاديين؛ **هـ**– أفراد أسرة رب العمل؛ **و**– العمّال الّذين تكون مدّة تشغيلهم قصيرةً في مجموعها، والمستخدمين في أعمال عارِضَة أو مساعدة؛ **ز**– العمّال العَجَزَة والعمّال الّذين يتقاضَوْن معاش العَجْزِ أو الشّيخوخة؛ **ح**– الموظّفون العموميون المتقاعدون الّذين يعملون مقابل أجر، والأشخاص الّذين لهم دخلٌ خاصٌّ، إذا كان هذا الدّخلُ يساوي على الأقلّ التعويض المقرّر لهم؛ **ط**– العمّال الّذين يقومون في أثناء دراساتهم بإعطاء دروس أو يشتغلون مقابل أجر في مِهَنٍ ذات صلة بدراساتهم؛ **ي**– خدم المنازل المشتغلون في خدمة أرباب الأعمال الزّراعيين.

وعلاوة على ما تقدّم، يجوز أن يستثنى الأشخاص الّذين يستحقّون معاشاً للشّيخوخة أو العجز، توازي قيمَتُهُ على الأقلّ ما توفِّرُهُ هذه الاتفاقية. كما لا تسري هذه الاتفاقية على البحّارة و صائدي الأسماك في البحار.

وفي العام **1936**، ومراعاةً للظُّروف الخاصّة لعمل **البحّارة**، والّتي جَعَلَتْ مِنْهُم فئةً مستثناةً في جميعِ الاتفاقيات المذكورة أعلاه، تبنَّى المؤتمر الدولي للعمل الاتفاقيتين رقم: **55** و**56** بشأن التّأمين الصحّي للبحارة المرضى والمُصابين .

وبموجب أحكام المادة **الأولى** مِنْ كِلْتَا الاتفاقيتين، يَسْتفيدُ كلُّ شخصٍ يُستخدَمُ بوصفِهِ **رُبَّاناً** أو **بَحّارًا** على ظَهْرِ سفينةٍ تُسْتَخْدَمُ في **الملاحة البحريّة** أو **صيد الأسماك**، دون السُّفن الحربيّة، من التّأمين الصحّي الإجباري على المخاطر التّالية:

أ. المرض أو الإصابة الّتي تحدُثُ بين التاريخيْن المحدَّديْن لاستلامِ العمل وانتهاء الخدمة؛

ب. الوفاة النّاشئة عن مِثْلِ هذا المرض أو تلك الإصابة.

والجدير بالملاحظة، أنّ الاتفاقية رقم:**55** بشأن **التزامات مالك السّفينة**، شَمِلَت بالنصّ على وُجُوب المساواة وحظر التمييز بصيغةٍ مباشرة؛ حيث نصّت المادة **11** منها، بأنَّهُ: "**يُراعى في تفسير هذه الاتفاقية والقوانين أو اللّوائح الوطنيّة المتعلّقة بالإعانات الّتي تقضي بها هذه الاتفاقية، ضمان المساواة في مُعاملة جميع البحارة بغضِّ النّظر عن جنسيّتهم أو مكان إقامتِهِم أو جِنسِهِم**".

يُستفادُ من النصِّ أعلاه، أنّ الاتفاقية رقم:**55** للعام **1936** أقرّت، صراحةً، **مبدأ المساواة وعدم التمييز**، وحدّدتْ نطاق تطبيقه لِيسري فيما بيْن **جميع البحارة العاملين في نفسِ الظُّروفِ وعلى متنِ نفسِ السّفينة**. وحُدِّدَتْ معاييرٌ ثلاثة للتمييز المحظُور، وهي: **الجنسيّة، مكان الإقامة** و**الجنس**.

فضلاً عمّا سَبَق، ومُراعاةً لاختلاف الظُّرُوف الّتي يعملُ فيها البحارة وقساوتِها، شمِلَتْ الوثيقة أعلاه، بالنصِّ العديد من التّدابير الخاصّة ذات المضمون الإيجابي، الرّامية إلى وَضْعِ هذه الفئة من العاملين على قدَمِ المساواة مع غيرِهِم من العمّال فيما يتعلّق بالاستفادة من مزايا الضّمان الاجتماعي، ونذكُر من هذه التّدابير على سبيل المثال، ما يلي:

أ. يُلزَمُ مالِكُ السّفينة بدفْعِ تكاليفِ الرّعاية الطبيّة إلى أنْ يتمَّ شفاء المريض أو المُصاب أو إلى أنْ يثبُتَ المرض أو العجزُ المُسْتديمان[1]؛

ب. إذا أدّى المرض أو الإصابة إلى العجْزِ عن العمل، يُلزَمُ مالك السّفينة بأنْ يدْفَعَ للمريض أو الشّخص المُصاب أجرهُ كاملاً طَوَالَ مُدّة بقائِهِ على ظهر السّفينة[2]؛

ج. يُلزَمُ مالك السّفينة بتحمُّل تكاليف عودة كلّ شخصٍ مريضٍ أو مُصابٍ إلى وَطَنِهِ[3]؛

د. لا يُؤثِّرُ أيُّ حُكمٍ في هذه الاتفاقية على أيّ قانون أو قرار تحكيم أو عُرف أو اتّفاق بين مُلاّك السّفن والبحارة يكفُلُ شُروطاً أكثر مُواتاة من الشُّروط الوارِدة في هذه الاتفاقية[4].

---

[1] المادة **04**/ف.**01** من الاتفاقية رقم:**55**، أعلاه.

[2] المادة **05**/ف.**01** من الاتفاقية رقم:**55**، أعلاه.

[3] المادة **06**/ف.**01** من الاتفاقية رقم:**55**، أعلاه.

[4] المادة **12** من الاتفاقية رقم:**55**، أعلاه.

وبخلاف ذلك، تشير الباحثة إلى أنّ **اتفاقية الضّمان الاجتماعي (البحارة)** رقم: **56**، لمْ تتضمّن أيّة إشارةٍ صريحةٍ أو ضمنيّة، لإعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز في الاستفادة من مزاياها، غير أنّ المؤتمرين لمْ يغفلوا عن النصِّ على إعمالِ **مبدأ الشّرط الأفضل للعامِل**، حينما نصّت أحكام المادة **11** من الاتفاقية والّتي جاء فيها:" **لا يُؤثِّرُ أيّ حُكمٍ في هذه الاتفاقية، أيّ قانونٍ أو قرار تحكيم أو عُرف أو اتِّفاق بيْن مالِكي السُّفُن والبحّارة يكفُلُ شُرُوطاً أكثر مُواتاة من الشُّرُوط الوارِدة في هذه الاتفاقية**".

ومِمَّا تجدُرُ ملاحظتُهُ، هو أنَّ المعايير الوارِدَة ضِمن هذه الوثائق قد وُضِعَتْ، بوجهٍ عامٍ، تَبَعاً للحالَة السّائدة في الدول الصّناعية. وقَدْ بَدَتْ ضروريّة، المُواءمة، كَيْ تَشْمُلَ هذه الاتفاقيات البُلدان الأقلّ نُمُوّاً دون أنْ تتوقَّفَ بسب ذلك عَنِ التجاوُب مع احتياجات البلدان المتقدِّمة صناعِيّاً واقتصاديّاً. وقَدْ فَرَضَتْ المُواءمة، كذلك، ضَرُورة إحلال المفهوم الواسِعْ للضّمان الاجتماعي محلَّ مفاهيم التّأمينات الاجتماعية.

الفرع الثاني:

أحكام الضّمان الاجتماعي المقرّرة خلال الفترة اللّاحقة لاعتماد إعلان فيلادلفيا(1944)

كانَتْ جُهُودُ المنظمة الدولية للعمل في المرحلة الثانية من نشاطها في مجال الضّمان الاجتماعي، أيّ اعتباراً مِنْ عام **1944** وحتى عام **1952**، مُوُجَّهَةً لإقرار المبدأ العام القاضِي بضرورة وَضْعِ وإرساء قواعد نظام عام ومُوَحَّد للضّمان الاجتماعي يوفِّرُ الحماية من جميع أنواع المخاطر الاجتماعية الّتي يُمكِنُ أنْ يتعرّضَ لها الإنسان[1].

وكخُطْوَةٍ أولى في هذا الاتّجاه، أكّد المؤتمر الدولي للعمل المُنْعَقِدْ في" **فيلادلفيا**" عام **1944**، على أنّ محاربة العِوَز يجب أنْ تتمّ بكلِّ قوّةٍ ونشاطٍ، وبواسطة التعاون الدولي المستمرّ والمتناسِق[2]. وحتّى يتحقّق ذلك،

---

[1] وقد أشارت إحدى الدّراسات الصّادرة عن المكتب الدولي للعمل في العام **2002**، إلى أنّه في ظلّ اختلاف الأنظمة القانونية، الاقتصادية والاجتماعية بين مختلف دول العالم، لا زالت التحدّيات قائمة في مجال الضّمان الاجتماعي، الأمر الّذي يستلزم تعديلات جوهريّة، ويتطلّب بالضّرورة، إرساء **المعايير الأساسيّة الدُّنيا في مجال الضّمان الاجتماعي**. وقد أشارت الدّراسة إلى اختلاف الوضع بين الدول ذات الأنظمة الاشتراكية وتلك ذات الأنظمة الرأسمالية؛ حيث وَرَدَ فيها، كالتّالي:

« Si la sécurité sociale joue un rôle de plus en plus important dans le monde, il n'en va pas nécessairement de même au sein des différents Etats. Dans de nombreux pays émergents, le système de sécurité sociale n'est pas encore pleinement développé, tandis que dans d'autres, comme les Etats de l'ancien bloc socialiste, ce système subit actuellement une restructuration complète dans le cadre de ce que l'on appelle le processus de transition. Parallèlement, un certain nombre de défis fondamentaux, liés avant tout au chômage, au vieillissement de la population et aux progrès médicaux se posent dans les pays industrialisés. Dans la mesure où ces Etats possèdent un système de sécurité sociale, de tels défis appellent des réformes importantes.

En outre, l'évolution de la scène internationale, illustrée par la mondialisation et la mobilité des personnes, amène Etats et nations à se rapprocher et, par conséquent, entraîne une internationalisation de la sécurité sociale. C'est dans ce contexte que se font entendre des appels en faveur de normes minimales communes, non seulement comme une suite logique découlant des droits sociaux fondamentaux, mais également pour parvenir à un rapprochement des conditions de concurrence au sein de l'économie mondiale». *in :*

M.Humblet &R.Silva, ***Sécurité sociale (Des normes pour le 21ème siècle)****, Op.cit., p.***(v)**.

[2] وقد ظهر هذا الاتجاه كنتيجة للمعاناة والآلام الّتي تحمّلها الكادحون في سنواتِ الحرب وتعرّضُوا لها في فترات التنكيل. فالتقرير الّذي أعدّه "**وليام بفردج** " إبّان الحرب مع " **بريطانيا** "، تحت عنوان: " *SOCIAL INSURANCE AND ALLIED SERVICES* " ، والمنشور في عام **1942**، قد أحدث ضجّة كبرى دعّمتها نظرية " **تحرير الإنسان من الفقر والحاجة**"، وهو ذاتُهُ الهدف الّذي دعا إليه"**ونستون تشرشل**" و"**فرنكلين روزفلت**" في ميثاق الأطلسي. وانطلاقاً من

دعا البيان جميع الدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل إلى إتباع سياسة اقتصادية واجتماعية من شأنها ضمان العمالة الكاملة، بما يضمن ارتفاع مستوى المعيشة، والحفاظ على حدٍّ أدنى للأجور، مع **ضرورة مَدّ نطاق تدابير الضّمان الاجتماعي بحيث تكفُل دَخْلاً أساسيّاً لجميعِ المُحتاجين إلى مِثْلِ هذه الحمايـة، وتُوَفِّر رعايةً طبيّةً شامِلَةً، بغض النّظر عن نشاطهم المهني**، مع كفالة حماية خاصّة للأمومة والطّفولة.

وفي هذا الإطار، وضِمْنَ هذه المبادئ والأهداف، تبنَّى المؤتمر الدولي للعمل في نفس السّنة، **ثلاث (03)** توصيات أساسيّة خَطَتْ مرحلةً جديدةً بالنّسبة لمعايير المنظمة الدولية للعمل في مجال الضّمان الاجتماعي لكونهَا تتناولُ موضوع الضّمان الاجتماعي بصورةٍ موحَّدَةٍ، بَدَلاً مِنَ النَّظَرِ في فُرُوعِ التعويضات عن المخاطر الاجتماعيّة، كلٌّ على حِدَى، مِثلما كان هو الشّأن في نصوص ووثائق المنظمة المكرّسة قبل الحرب. ومثَّلَتْ الأحكام المُقرّرة ضِمن هذه التوصيات الأحكام التمهيديّة الّتي عبّدَتْ الطّريق لتبنّي اتفاقية شاملة للضّمان الاجتماعي، تجسّدت بصُدُور الاتفاقية رقم:**102** للعام **1952**[1].

وتأتي الباحثة للتفصيل، ضمن فقرات البحث التّالية، في مضمون مختلف الوثائق الّتي اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل، والّتي تعكِسُ فلسفة ومِنهاج المنظمة الدولية للعمل بعد اعتمادِها **لإعلان فيلادلفيا(1944).** وتتساؤل بذلك، **حول ما إذا وَرَدَتْ الوثائق الصّادرة بعد عام 1944 مُشَبَّعَةً بالمبادئ والقِيَم الإنسانيّة الّتي نادى بها إعلان فيلادلفيا، ونعني، بالخُصُوص، مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام؟**

أوّلاً: أحكام التوصية رقم :67 لعام 1944 بشأن ضمان الدّخل.

تتعلّق التوصية رقم :**67**، الصّادرة خلال الدورة **السّادسة والعشرين** للمؤتمر الدولي للعمل المُنعقِدة بمدينة "**جنيف**" في العام **1944**[2]، **بضمان الدّخل**[3]، وقدْ تضمَّنَتْ، صراحةً، التعبير عن رغبة الدول الأعضاء في اتِّخاذ

=هذا التّاريخ، بدأت المرحلة الجديدة الّتي تحدّدت فيها أبعاد التوجّه نحو المفهوم الواسع والموحد للضّمان الاجتماعي، القائم على مبادئ **العمومية** و**الترابط** بين وظائف الضّمان الاجتماعي، والهادف إلى إقرار تنظيم متكامل ومتناسق لتعويض المخاطر الاجتماعية بالنسبة لجميع فئات المجتمع في إطار مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

عبد السلام شعيب ،**الضّمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العمليّة**، المجلّد **الأول**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، **1998**، ص.**176**.

[1] وورد التعبير عن ذلك، كالتّالي:

« A l'issue de la seconde guerre mondiale, les normes de la deuxième génération se sont inspirées du concept plus général de sécurité sociale développé dans le rapport Beveridge. La Déclaration de Philadelphie, adoptée en 1944, a redéfini les objectifs de l'O.I.T. en y incluant l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, ainsi que des soins médicaux complets.

Cette conception a également inspiré la Conférence lorsqu'elle a adopté la convention (no 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 *».in :*

*M.Humblet &R.Silva, Op.cit., p.**02**.*

[2] تبنّى المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل أحكام التوصية رقم :**67** بشأن **ضمان الدّخل**، استناداً لقرارات **مؤتمري العمل الأوّل والثّاني للدول الأمريكية** الّتي تُشكّل مُدوّنة التّأمين الاجتماعي لهذه الدول؛ حيث اعتمد المؤتمر الأوّل– بمشاركة وفد من مجلس إدارة المنظمة– **إعلان "سانتياغو دي شيلي"**، بينما أقرّ المؤتمر الثّاني– بمشاركة مجلس إدارة المنظمة– **لائحة مؤتمر الدول الأمريكية عن الضّمان الاجتماعي**، اعتبِر هذا الأخير بمثابة وكالة تعاوُن دائمة بين إدارات ومؤسّسات الضّمان الاجتماعي العاملة في تنسيق مع المكتب الدولي للعمل. راجع:

*M.Humblet &R.Silva , Op.cit., p.***(iv)**.

[3] التوصية رقم :**67** بشأن **ضمان الدّخل**، اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**26**، المُنْعَقِدَة بتاريخ:**12** ماي **1944**.

إجراءاتٍ جديدةٍ لتحقيقِ ضمان الدَّخل بتوحيد نُظُم الضّمان الاجتماعي أو تنسيقِها، وشُمُول هذه النُظُم جميع العمّال وأُسَرِهِم، بما فيهِمْ سكّان الرّيف والعمّال المُشْتَغِلين لحسابِهِم ، وإزالة المُفارقات الشّاذة غير العادِلَة.

واشِتَمَلَتْ التوصية جُملَةً مِنَ المبادئ الموجَّهَة لأجلِ حماية المداخيل عند حدٍّ معقولٍ، وخاصّةً في حالات العَجْزْ عن العمل بسب الشّيخوخة أو البطالة أو وفاة العائل، بما يَضْمَنُ الدَّخل على أساس التّأمين الاجتماعي الإجباري، ما أَمْكَنَ ذلك، على أنْ يُغَطِيَّ نظام المُساعدات الاجتماعية الحَاجَات الّتي لا يُغطِّيها هذا الأخير[1].

وقَدْ أُلْحِقَتْ بُنُودُ التوصية بجملةٍ من المبادئ التوجيهيّة المَصْحُوبَة باقتراحاتٍ تفصيليّة ودقيقة تُحدّد نطاق تطبيق المُلمَّات المُغطّاة، نِطَاق الأشخاص المُنْتَفِعِين، كيفيات تحصيل الاشتراكات، فئات المِنَحْ وشُرُوط الاشتراك وقواعد المُساعدة الاجتماعية الخاصّة بالأطفال، العجزة، الشُّيوخ والأرامِلْ.

ثانياً: أحكام التوصية رقم :69 لعام 1944 بشأن الرّعاية الطبيّة

وبنفس التوجُّه، فإنَّ التوصية رقم **:69** لعام **1944** بشأن **الرّعاية الطبيّة**[2]، تُوصِي بوُجُوب تقديم الرّعاية الطبيّة وتوفيرِها لجميعِ العمّال والأشخاص المُحتاجين، إمّا عن طريق نُظُم التّأمين الاجتماعي الإجباري أو نظام المُساعدات الاجتماعية. وحدَّدَ البُند الثاني **(02)** من التوصية الأشخاص الّذين تشمُلُهُم الرّعاية الطبيّة، بالنصِّ على أنَّه: " **يجبُ أنْ تُغَطِّي خدمات الرّعاية الطبيّة جميع أفراد المجتمع بغضِّ النَّظر عمّا إذا كانوا يزاولون أو لا يزاولون عملاً مُكسباً**".

وتعتبر الباحثة أنّه، في واقِعِ الأمرِ، جسَّدَتْ المبادئ التوجيهيّة والأُسُس الموضوعيّة المُكرّسة ضِمن أحكام هاتيْن التوصيتيْن، الخُطُوات الأُولى الّتي مَهَّدَتْ الأرضِيّة الصّالحة لعمل تشريعي نَشِط في السّنوات التّالية، أَثْمَرَ عَنْ إقرار إحدى أَهَمّ اتفاقيات الضّمان الاجتماعي، وخَلُصَ بإصدار الاتفاقية رقم **:102** للعام **1952.**

ثالثاً: أحكام الاتفاقية رقم:102 للعام 1952 بشأن المستويات الدُّنيا للضّمان الاجتماعي

شَهِدَ عام **1952** منعطفاً هامّاً في التطوّر التاريخي لمفهوم الضّمان الاجتماعي في ظلّ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل؛ حيث تبنّت هذه الأخيرة في السّنة ذاتها، الاتفاقية الأساسيّة في هذا الشّأن، والّتي تمثّل المرجع الأساسيّ والقاعديّ الّذي تستند إليه المنظمات الدولية والإقليميّة، وكذا التشريعات الوطنيّة، في مجال

[1] وحدَّدَت هذه التوصية المخاطِرْ الّتي يغطِّيها **التّأمين الإجباري، بجميع المخاطر الّتي لا يستطيع المُؤمَّن عليه مَعَهَا كَسْبَ قُوتِ عَيْشِهِ، سواء بسبب عدم قُدرَتِهِ على العمل أو لِعَجْزِهِ عن الحُصُولِ على عملٍ مُجزٍ، أو بسبب وفاتِهِ وتركِهِ أسرةً كان يَعُولُهَا .**

وصُنِّفَتْ المُلِمَّات المُغطاة **بالمرض، الأمومة، العجز، الشّيخوخة، الوفاة، البطالة، المصاريف الاستثنائية وإصابات العمل.** وحثَّتْ بنود التوصية على ضرورة توحيد إدارة التّأمينات الاجتماعي أو تنسيقها في إطار نظام عام لخدمات الضّمان الاجتماعي يشمُلُ مختلف فئات العمّال العاجزين عن العمل وأُسَرِهِم **بالمساواة بين المواطنين والأجانب.**

[2] التوصية رقم**:69** بشأن **الرّعاية الطبيّة،** اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم**:26**، المُنْعَقِدَة بتاريخ: **12** ماي **1944.**

تحديد قواعد الضّمان الاجتماعي، ويتعلّق الأمر بالاتفاقية رقم:**102** لعام **1952** بشأن **المستويات الدُّنيا للضّمان الاجتماعي**[1].

وقدْ صَدَرَتْ الاتفاقية الخاصّة بالمستويات الدُّنيا للضّمان الاجتماعي عن المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل المنعقد بجنيف، في **04 جوان 1952**، وعدّدت **تسعة** (09) مخاطر اعتبرت التّأمين عليه، هو الحدّ الأدنى لما يُمكن أنْ يقُوم عليه أيُّ نظامٍ للتّأمين الاجتماعي في الدول المنضمّة إليها[2].

وإنّ الاتفاقية رقم :**102** تشمل، في الواقع، ما كانت قد أقرّته الوثائق السّابقة، والّتي عدّدناها أعلاه، فهي اتفاقية شاملةٌ وموحّدةٌ تجمَعُ في وثيقةٍ واحدةٍ كلّ فروع الضّمان الاجتماعي الّتي كانت، سابقاً، مبعثرةً في نصوصٍ متفرّقة، مع إضافة التعويضات العائليّة إليها، والّتي لم تلحظها أيّة اتفاقية سابقة.

فبالإضافة لبعض القواعد المتعلّقة بالتنظيم، التمويل والنّزاعات...، فإنّ الاتفاقية تخصّص لكلِّ فرعٍ أحكاماً خاصّةً بالتعريف، بالخطر، وبالحدّ الأدنى لميدان التطبيق(أُجَرَاء، أشخاص مُنتجين، مُقيمين)، وبالتقديمات (مدّتها، شُروطُهَا، منحُهَا..).

إن الاتفاقية التي أقرها المؤتمر الدولي للعمل في الدورة الخامسة والثلاثين (35) للمنظمة الدولية للعمل، تنص على تقديم الأنواع التّالية من الضمان الاجتماعي:

1. الخدمات الطبية (الباب **الثاني** من الاتفاقية /المواد من **07** وإلى **12**)؛
2. تعويضات المرض (الباب **الثالث** من الاتفاقية/المواد من **13** و إلى **18**)؛
3. التعويض عن البطالة (الباب **الرابع** من الاتفاقية /المواد من **19** وإلى **24**)؛
4. معاشات الشيخوخة (الباب **الخامس** من الاتفاقية/المواد من **25** وإلى **30**)؛
5. تعويض إصابات العمل (الباب **السادس** من الاتفاقية /المواد من **31** وإلى **38**)؛
6. التعويضات العائلية (الباب **السابع** من الاتفاقية/المواد من **39** وإلى **45**)؛
7. التعويض عن الأمومة (الباب **الثامن** من الاتفاقية/المواد من **46** وإلى **52**)؛
8. التعويض عن العجز (الباب **التاسع** من الاتفاقية /المواد من **53** وإلى **58**)؛
9. تعويضات الورثة (الباب **العاشر** من الاتفاقية/المواد من **59** وإلى **64**).

وتقضي الاتفاقية بأنه ليس على الدول التي ترغب في التصديق الالتزام بقبول كافة الفروع، إذ قد يقتصر التصديق على ثلاثة (03) فروع للضمان الاجتماعي من أصل تسعة (09)، بشرط أن تتضمن هذه الأخيرة من بينها فرعا من الفروع التالية، التعويض عن البطالة، معاشات الشيخوخة، تعويض إصابات العمل، التعويض عن العجز وتعويض الورثة في حالة وفاة العائل.

---

[1] الاتفاقية رقم:**102** بشأن **المعايير الدّنيا للضّمان الاجتماعي**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**35**، المُنْعَقِدَة بتاريخ: **28** جوان **1952**.

[2] للمزيد من التفاصيل، راجع:

J.M.Servais, (**L'O.I.T. et la protection sociale : une vision renouvelée**), Actes du colloque international : L'Etat et la protection sociale, organisé les ***11*** et ***12*** octobre ***2011*** par l'unité de recherche : l'Etat et la question sociale en Algérie, Laboratoire d'Etudes et d'Analyses des politiques publiques en Algérie, Universite d'Alger ***3***, Editions Populaires de l'Armée, ***2012***, *pp.66-111*.

والجدير بالتنويه له في هذه النقطة، أنّ الاتفاقية رقم: **102** تجيز بعض الاستثناءات سواء فيما يتعلّق بنطاق التطبيق أم الإعانات بالنسبة للدول التي لم تبلغ اقتصادياتها أو معداتها الطبية قدرا كافيا من التطور. الأمر الذي جعلها تتصف بالمرونة؛ فهي مكتوبة بصيغة العمومية، وبالمرونة اللازمة لمراعاة درجات التقدم المتمايزة، فالدولة التي تصدقها ليست ملزمة بقبول كافة فروعها وأقسامها، والعنصر الأكثر مرونة في الاتفاقية يكمن في أنها لم تفرض منهجا معينا للتنظيم الإداري أو المالي ،كما فعلت اتفاقيات ما قبل الحرب.

وتلمحُ الباحثة بعض مظاهر **الشّموليّة** و**المرونة** على أحكام الاتفاقية رقم: **102** في العديد من المواطئ، نذكر من بينها:

1. بالنسبة **لمجال التعويض،** تضمنت الاتفاقية **09** فروع شاملة ومحددة بصورة واسعة ودقيقة تخول الدول المصدقة مجالا واسعا لتكيف أنظمتها الداخلية للضمان الاجتماعي مع ما هو مقرر على الصعيد الدولي. وفي هذا الإطار، حدد مدلول ومفهوم كل فرع من فروع الضمان على النحو الآتي:

أ. يدخل في الملمات التي يشملها ضمان الرعاية الطبية أي حالة مرضية مهما كان سببها وكذلك الحمل والوضع وما ينتج عنهما(المادة **08** من الاتفاقية)؛

ب. يشمل ضمان المرض ملمات العجز عن العمل الناشئ عن حالة مرضية والتوقف عن الكسب(المادة **14** من الاتفاقية)؛

ج. يدخل في الملمة التي يشملها ضمان البطالة توقف الكسب بسبب عدم التمكن من الحصول على عمل مناسب (المادة **20** من الاتفاقية)؛

د. يشمل ضمان الشيخوخة الحياة بعد سن لا تزيد عن الـ: **65** سنة (المادة **26** من الاتفاقية)؛

هـ. يغطي ضمان التعويض عن إصابة العمل الملمات التالية:

- ظروف مرضية؛
- عجز عن العمل ناتج عن مثل هذه الظروف ويستتبع توقف الكسب؛
- الفقد الكلي للقدرة على الكسب أو الفقد الجزئي بما ينتج عنه فقد للطاقة الجسمانية؛
- فقد الأرملة أو الأولاد لوسائل العيش في حالة وفاة العائل (المادة **32** من الاتفاقية)؛

و. يشمل ضمان المزايا العائلية المسؤولية عن إعالة الأولاد (المادة **40** من الاتفاقية)؛

ز. يشمل ضمان الأمومة حالات الحمل والوضع وما يترتب عليهما وكذا توقف الكسب الناتج عنهما(المادة **47** من الاتفاقية)؛

ح. تشمل الملمة الموجبة لتعويض العجز، العجز عن أداء أي نشاط مجزٍ لدرجة معيّنة يحتمل فيها أن يكون العجز فيها دائما أو أن يستمر بعد قطع إعانة المرض(المادة **54** من الاتفاقية)؛

ط. تشمل مزايا الورثة ملمات فقد الأرملة أو الأولاد لأسباب العيش نتيجة لوفاة عائلهم(المادة **60** من الاتفاقية)؛

2. بالنسبة **لمجال تطبيقها**، الاتفاقية لا تحدد فئات الأشخاص المشمولين بالحماية بألفاظ قانونية محضة، أي استنادا لنوع العقد أو فئة النشاط الاقتصادي للمستفيد من الضمان، و إنما يشرط اشتمال التأمين في امتداده الأكثر اتساعا، والذي يختلف من فرع لآخر، أربع **(04)** فئات من المشمولين (المستفيدين) بالتأمين، وهي:

أ. فئات منصوص عليها من العاملين تشكل ما لا يقل عن **50 %** من مجموع العاملين وكذا زوجاتهم وأولادهم.

ب. فئات منصوص عليها من المجتمع العامل يشكلون ما لا يقل عن **20%** من العدد الكلي للمقيمين، وكذا، زوجاتهم وأولادهم.

ج. فئات منصوص عليها من العاملين يشكلون ما لا يقل عن **50%** من العدد الإجمالي للمقيمين.

د. فئات منصوص عليها من العاملين تشكل في مجموعها ما لا يقل عن **50 %** من العدد الإجمالي للعاملين المشتغلين في المشروعات الصناعية التي تستخدم **(20)** شخصا على الأقل، وكذا زوجاتهم وأولادهم.

والجدير بالإشارة إليه في هذا المقام، في تقدير الباحثة، هو أنّ الدولة العضو التي تصدق على الاتفاقية، حرة في توسيع مجال تطبيقها، بإدخال فئات جديدة من المستفيدين من مزايا الضمان الاجتماعي.

3. وبالنسبة **للوسائل المعتمدة في حساب التعويضات**، فقد راعت لجنة خبراء الضمان الاجتماعي التي كلفت بصياغة مشروع الاتفاقية مستوى النمو في كل دولة، وكذا مستوى الوسائل المتاحة لحساب قيمة التعويضات. ولذلك، أتى الحل الذي يترك لكل دولة الاختيار بين ثلاثة **(03)** طرق لحساب التعويضات المالية:

أ. معدل متناسب على الأقل جزئيا مع الدخل السابق.

ب. تعويضات محددة بنسب موحدة أو تتضمن في كل الحالات حدا أدنا معينا.

ج. تعويضات متناسبة مع موارد المستفيد.

4. كما تتضمن الاتفاقية عددا من القواعد والأحكام المشتركة لجميع فروع الضمان الاجتماعي. وتحدد هذه الأحكام، بصفة خاصة، الحالات التي يجوز فيها إيقاف التعويضات(المادة **69** من الاتفاقية)، كما أن لكل مدع، الحق في أن يستأنف قرار رفض منحه الإعانة، أو الاعتراض على صفتها أو كمّها(المواد من **71** وإلى **73** من الاتفاقية).

ومن ثمّ، تؤيّد الباحثة رأي الأستاذ "**لاروك**"، عندما قَيمَ الاتفاقية رقم: **102** لعام **1952**، بأنّها مثلت تحوّلا عميقا ضمن أحكام القواعد الدولية للضمان الاجتماعي بإدماجها لفكرة مفادها: ضرورة تحديد مستوى عاما للضمان الاجتماعي تلتزم جميع الدول أعضاء المنظمة بتكريسه في تشريعاتها الوطنية، يتناسب مع التطور المختلف للمستويات الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة[1].

بالعكس، يقول الأستاذ"**عزيز صقر**"، في تقييمه للاتفاقية رقم:**102**، كالآتي:" **إن تحليل مضمون المعاهدة رقم:102 وتقييمها يوصلنا إلى نتيجة تتفق مع وجهة نظر الحقوقيين الروسيين(أوسينين وبكلاي)، من أنّ**

---

[1] راجع:

V. Laroque, Op.cit., p.131.

هذه المعاهدة – رغم كلّ ما فيها– مبنيّة على المبادئ العامة للضّمان الاجتماعي البورجوازي، الّذي لا يلبّي المصالح الجوهرية للكادحين"[1].

وتشير الباحثة إلى انّ التعريف الثّاني، يعكس وجهة الفقيه الاشتراكيّة، بدليل أنّ التعريف لم يؤسّس على أيّة حجج أو أسانيد موضوعيّة، بل يُحيل مباشرة **لوجهة نظر الحقوقيين الروسيين(أوسينين وبكلاي).**

وتمّ استكمال الاتفاقية رقم :**102**، في وقتٍ لاحقٍ، بعدة اتفاقيات وتوصيات، تضمّنت معايير أكثر تطوراً ودقّةً، وتذكر الباحثة في هذا الشّأن[2]:

- الاتفاقية رقم : **103** لعام **1952** بشأن حماية الأمومة، والمكلمة بالتوصية رقم:**95** لعام **1952** بشأن حماية الأمومة؛
- التوصية رقم :**100** لعام **1955** بشأن حماية العمال المهاجرين في البلدان والأقاليم المتخلفة؛
- التوصية رقم :**102** لعام **1956** بشأن الخدمات الاجتماعية للعمال ؛
- الاتفاقية رقم :**107** لعام **1957** بشأن حماية السكان الأصليين وغيرهم من السكان القبليين وشبه القبليين وإدماجهم في المجتمع القومي للدول المستقلة؛
- الاتفاقية رقم :**117** لعام **1962** بشأن الأهداف والمستويات الأساسية للسياسة الاجتماعية؛
- الاتفاقية رقم :**118** لعام **1962** بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الضمان الاجتماعي؛
- الاتفاقية رقم :**119** لعام **1963** بشأن الوقاية من الآلات؛
- الاتفاقية رقم :**121** لعام **1964** بشأن المزايا في حالة إصابة العمل، والمكملة بالتوصية رقم: **121** لعام **1964** بشأن المزايا في حالة إصابة العمل؛
- الاتفاقية رقم :**128** لعام **1967** بشأن **تأمين العجز والشيخوخة والوفاة**، والمكملة بالتوصية رقم:**131** لعام **1967** بشأن **معاشات العجز والشيخوخة والوفاة؛**
- الاتفاقية رقم:**130** لعام **1969** بشأن **العلاج الطبي وتعويضات المرض**، والمكملة بالتوصية رقم:**134** لعام **1969** بشأن **العلاج الطبي ومزايا المرض؛**
- الاتفاقية رقم:**132** لعام **1970** بشأن **الإجازات السنوية بأجر**
- الاتفاقية رقم :**134** لعام**1970** بشأن **وقاية رجال البحر من إصابات العمل؛**
- الاتفاقية رقم:**157** لعام **1982** بشأن **الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي؛**
- الاتفاقية رقم:**165** لعام **1987** بشأن **الضمان الاجتماعي لعمال البحر؛**
- الاتفاقية رقم:**168** لعام **1988** بشأن **ترقية التشغيل والحماية ضد البطالة**، والمكملة بالتوصية رقم:**176** لعام **1988**، بشأن **ترقية التشغيل والوقاية ضد البطالة؛**

[1] راجع:عزيز صقر، مرجع سابق ، ص ص.**155-156**.
[2] راجع:
F. Petit , Op.cit., pp.77 et 78.

- الاتفاقية رقم:**183** لعام **2000** بشأن **حماية الأمومة**، والمكملة بالتوصية رقم:**191** لعام **2000** بشأن **حماية الأمومة؛**
- التوصية رقم: **202** لعام **2012** بشأن **الأرضيّات الوطنيّة للحماية الاجتماعية.**

وهذه الاتفاقيات، شأنها شأن الاتفاقية رقم:**102**، أعلاه، تسمح ببعض الاستثناءات للدولة التي لم تبلغ اقتصادياتها ومواردها الطبية درجة كافية من التطور والنمو، وتتضمن بوجه عام حماية أعلى من تلك المنصوص عليها ضمن الاتفاقية رقم:**102**، سواء من زاوية نطاق التطبيق أو مقدار التعويضات وأساليب تقديرها، فهي تفرض على الدول الأعضاء ميدان تطبيق موسع للعناية الطبية: خدمات متطورة وموحدة، تمديد فترة التعويضات المؤقتة وتقرير شروط الاستفادة من التعويضات النقدية ومعدلها.

والملاحظة الأساسية الواجب إبدائها بشأن هذه الاتفاقيات، هي أنها لم تتضمّن في أي من أحكامها ما يتعارض أو يتنافى ومضمون الأحكام التي قررتها الاتفاقية رقم: **102**، أعلاه، بل، وعلى العكس من ذلك، فقد شكلت هذه الاتفاقيات قفزة نوعية في سبيل إعادة تكييف و تطوير القواعد الدولية للضمان الاجتماعي على نحو أكثر دقة وتفصيلا تحقيقا للمرونة المطلوبة في القواعد الدولية وتيسيرا لعملية المواءمة بين هذه الأخيرة وبين التشريعات الوطنية .

ومن ثمّ، اعتبرت الاتفاقية رقم :**102** لعام **1952**، والقواعد الصادرة لاحقاً عن المنظمة، بمثابة الهيكل العظمي للضمان الاجتماعي. وتستند هذه المعايير على فكرة أن المسائل المتعلقة بالعمل والمسائل الاجتماعية لا تعتبر مواضيعها أمورا داخلية تخص الدول فقط، وهذا ما عبرت عنه مقدمة دستور المنظمة الدولية للعمل عندما أشارت إلى أن:"**عدم تبني أمة معينة نظاما للعمل يتصف بالإنسانية، سيشكل عائقا لمجهودات باقي الأمم الطامحة إلى تطوير مصير العاملين في بلدانها**".

وتبيّن الأحكام أعلاه، ترجيح المؤتمرين في صياغة اتفاقيات وتوصيات الضّمان الاجتماعي، للاعتبار الانساني في مقامٍ أوّل، ثمذ الاعتبار الاجتماعي في مقامٍ ثانٍ، ومنه، يأتي الاعتبار الاقتصادي في المقام الأخير. وقد اعتبرت المنظمة الدولية للعمل أنّ من حقّ كلّ عاملٍ الحصول على الحماية الاجتماعية الكافية من أجل تحقيق أمنه الاقتصادي والاجتماعي، ومن ثمّ، تحقيق العدالة الاجتماعية.

فالمعايير الدولية للضمان الاجتماعي لا تشكل فقط مبادئ توجيهية للتشريعات الوطنية، وإنما تعطي نوعا من الحماية الدولية اتجاه مخاطر التدهور الاقتصادي والأزمات الاجتماعية، علما أن هذه المعايير لا تعتبر حقائق أبدية، فهي تتطور حسب ظروف السنوات اللاحقة لتاريخ إقرارها. ومنه، يتمّ التمييز، في الغالب، بين"**عصر التّأمينات الاجتماعية**"، السابق للحرب العالمية الثانية، و"**عصر الضّمان الاجتماعي**" الذي نشأ أثناء الحرب العالمية الثانية، حيث عدلت أغلب الاتفاقيات والتوصيات الصادرة في الفترة السابقة، واستبدلت بمعايير أكثر دقة، تحدد الشروط الدنيا المفروضة على كل عضو يصدقها في مجال الضمان الاجتماعي، وتكرس القيم والمبادئ الانسانية المقررة ضمن إعلان فيلادلفيا **(1944)**، وتأتي من بينها:

1- من أجل حساب الحد الأدنى للتعويضات، يتمّ الاستناد على مستوى الأجور في البلد صاحب العلاقة، ويفترض، في ذلك اعتمادا ثلاثة **(03)** طرق: تعويضات متناسبة أو متناسبة جزئيا مع الدخل السابق للمستفيد،

تعويضات محددة بنسبة موحدة أو تتضمن، في كل حالة، حدا أدنى معينا يقارن مع مستوى دخل عامل عادي، تعويضات تتعلق بموارد المستفيد خلال تعرضه للخطر الاجتماعي.

2- إن الخطوط الموجهة لتعيين الحد الأدنى للتعويضات ترتبط بجدول " **المستفيد النموذج** " و"**النسب المئوية المحددة**"، و**المستفيد النموذج** هو: وحدة عائلية يتغير تركيبها حسب المخاطر العارضة، و**النسب المئوية:** يمكن أن تستند إلى أجر" **العامل الذكر الموصوف**" أو إلى أجر " **العامل العادي الذكر البالغ**" حسب نماذج المعاشات.

3- إن التعويضات المتعلقة بالشيخوخة، العجز، الوفاة، طوارئ العمل والأمراض المهنية، والتي تقدم لفترات طويلة وبدفعات دورية، يجب إعادة حسابها دوريا، و ذلك على إثر التقلبات الملموسة للمستوى العام للمداخيل الناتجة عن التغييرات الملموسة لمستوى المعيشة؛ فالتعويضات الطويلة الأجل ستتعرض للنقصان نتيجة زيادة كلفة الحياة، لذلك لابد من إعادة النظر فيها استنادا للتغيرات الملموسة في المستوى العام لكلفة المعيشة.

4- تقدم التعويضات عن المخاطر الاجتماعية في شكل نقدي على دفعات دورية خلال فترة الخطر الاجتماعي كاملة. ويمكن أن تسقط في حالات استثنائية ،كما يمكن أن تقدم دفعة واحدة في حالة العجز الضعيف والجزئي الناتج عن طارئ عمل أو مرض مهني.

وتجدر الإشارة في نهاية المطاف، إلى أنه، وبالرغم، من حصة الأسد التي حظيت بها مسألة الضمان الاجتماعي ضمن النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، إلا أن إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل الصادر عن المنظمة الدولية للعمل سنة **1998**، لم يعدد ضمن النقطة **الثالثة (03)** منه، والتي تحدد الحقوق الأساسية التي يفترض على الدول الأعضاء في المنظمة العمل على فرض احترامها وتطويرها وضمان تطبيقها لمجرد العضوية ودون التصديق على الاتفاقية المقررة لها، الحق في الحصول على تأمين ضد المخاطر الاجتماعية. وقد حاول العديد من الفقهاء تبرير اختيار المنظمة الدولية للعمل لأربعة حقوق أساسية فقط، دون سواها، وهي:

- حق تكوين جمعيات مهنية والتفاوض الجماعي.
- إلغاء كل أشكال العمل الجبري.
- القضاء على أسوأ أشكال العمل لدى الأطفال.
- القضاء على أشكال التمييز في التشغيل والعمل.

إلا أنهم لم يتوصلوا إلى تبرير ذلك، وانتهوا جميعهم إلى الاعتراف بأولية هذه الحقوق الأربعة، وبأولوية جملة من الحقوق الأخرى، وأن هذا التصنيف الذي تبنته المنظمة الدولية للعمل تفرضه، في حقيقة الأمر، خلفيات تاريخية وأخرى سياسية و براغماتية أكثر مما يبرره خيار محدد[1].

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع:

C.La Hovary, Op.cit., pp.202-204

الفصل الثالث:

القواعد الدولية للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز ذات الصّلة بالحقوق والحريّات الأساسيّة للعمل

يُعتبرُ **الحقُّ في العمل**(*Le droit au travail*) من أهمّ الحقوق الأساسيّة الّتي أقرّتها المواثيق والإعلانات الدولية المُتعلّقة بحقوق الإنسان، عُموماً، والإعلانات والمعايير المُقرّرة على مستوى المنظّمة الدولية للعمل، على وجهٍ خاصٍّ. كما يُعدُّ **الحقُّ في العمل** من أهمّ الحقوق المكرّسة في دساتير الدول المُعاصرة بغضِّ النّظر عن طبيعة نِظامِها السّياسي، الاقتصادي والاجتماعي.

ويُعتبرُ مُصطلح "**عقد العمل**" حديث العهد، إذْ لَمْ يُستَعمل إلاّ في بداية القرن الماضي، وجاء لِيَحُلَّ محلّ مُصطلح"عقد **إيجار الخدمات**"؛ حيث كانت العلاقة الّتي تجمع الأجير برب العمل تكمُنُ في **أنّ العامِلَ يُؤجِّرُ قُوّة عملِهِ لرب العمل لِمُدّةٍ معيّنة مقابل أجرٍ يتقاضاه، دون أنْ يترتَّبَ لهُ عن هذا العقد حقوقٌ أو مزايا أُخرى ماديّة ومعنويّة**[1].

انطِلاقاً مِمّا سَبَق، يُرتِّبُ عقد العمل التزاماتٍ وحقوقٍ ملزمة للجانبين؛ فبمجرّد إبرامُهُ، تنشأ حقوقٌ والتزاماتٌ متقابلة على عاتِقِ طرفَيْهِ العامل ورب العمل. وقدْ توسَّعَتْ دائرة الحقوق الّتي يُقرِّرُها عقد العمل للعامِلِ الأجير مع تطوُّر المنظومة القانونية لحقوق الإنسان على الصّعيديْن الدولي والإقليمي، حيث قُرِّرت بالإضافة إلى **الحقّ في مقابل الخِدمة** و**الحقّ في الرّاحة**، حقوقٌ أخرى، اعتُبِرَتْ أساسيّة لقِيام علاقة العمل، ويتعلّق الأمرُ، أساساً، **بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعيّة**.

وقدْ ساهمَ النّشاط المُكثّف للحركة النقابيّة على المستويين الدولي والوطني في دَعْمِ **المركز القانوني** للعامل الضّعيف وتحقيق **التوازن النّسبي** في علاقة العمل من خلال توسيع نطاق الحماية القانونية المُقرّرة للعمّال، ليشمُلَ فضلاً عن المزايَا الماديّة والاجتماعية، جُمْلَةً من المزايَا والحقوق الّتي أَجْزَمَ الفقه والمُمارسة على أولويَتها بالنّسبة للعامل الأجير، ويأتي على رأسها الحق في **التنظيم والمفاوضة**[2].

ذلك أنَّ **حقّ التفاوُض** يعُودُ من حيث ظُرُوف نشأتِهِ إلى وقتٍ كان فيه مبدأ الحريّة الفرديّة في إبرام علاقات العمل هو المبدأ السّائد، وإلى الآثار السلبيّة الّتي نتجَتْ عن الإفراط في تطبيق هذا المبدأ، وما نتَجَ عنهُ مِنْ تدنِّي لِظُرُوف العمل، مِنْ استغلالٍ للعمّال وانخِفاضٍ في الأُجور، وذلك كلُّهُ لِكَسْبِ معركة المُنافسة الّتي فرضَتْها سياسات تحرير وفتْح الأسواق الوطنيّة أمام السِّلع والخدمات الأجنبيّة.

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن"**تعريف عقد العمل**"، راجع: بن عزوز بن صابر، **نشأة علاقة العمل الفرديّة في التشريع الجزائري والمقارن**، مرجع سابق، ص ص.**54-66**.

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن **تطوّر الحركة العمّالية ودورها في تطوير قانون العمل**، راجع: جلال مصطفى القريشي، **(الحركة النقابية والقانون النقابي)**، القسم الأول، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسّياسية، العدد: **02**، جوان **1988**، ص ص.**74-86**. وأيضاً: أحميّة سليمان، **(حق التنظيم والمفاوضة الجماعيّة: المفهوم...الخلفيّة التاريخية والقانونية)**، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسّياسية، العدد:**04**، كليّة الحقوق، جامعة الجزائر، **2010**، ص ص.**61-68**.

كما يُعتبَرُ حقُّ التنظيم نتيجة مُعاناةٍ ونِضالٍ مَريرْ خاضَتْهُ الطّبقة العامِلة للتخلُّص مْنَ البُؤس والظُّلم الّذي فرَضَتْهُ عليها مبادئ الاقتصاد اللّبيرالي السّائدة في أوروبا، والّذي كانتْ تقضي بمنع أيّ تكتُّل أو تجمُّع بين العمّال للدّفاع عن مصالِحِهِم.

وتسْتَوْقِفُ الباحثة العبارات الوارِدة عن الأستاذ" **أحميّة سليمان**"، بالقوِلْ، كالتّالي:" **لَيْسَ مِنْ قبيل المُبالغة إذا قُلنا بأنّ أهمّ وسيلة نضاليّة حقَّقَها العمّال في القرن الماضي هي الحقّ النقابي، بشَقّيْهِ حقُّ التنظيمِ، وحقُّ التفاوُضِ، هذا الحقّ الّذي مَكَّنَهُمْ مِنَ الوُقُوفِ في وَجْهِ مالِكيْ وسائل الإنتاج موْقِفَ قُوّةٍ جماعيّة لا يُمكِنُ تجاهُل تأثيراتِها السّلبية أو الإيجابيّة على العمليّة الإنتاجيّة، بصفةٍ عامةٍ، وعلى استقرار العلاقات بيْن مالِكِيِّ قوّة اعمل، ومالِكيِّ قُوّة المال والسُّلطة وأدوات الإنتاج، بصفةٍ خاصّةٍ**"[1].

وقدْ منَحَتْ المنظمة الدولية للعمل أهميّةً بالغةً **للحق النقابي** بشقّيهِ؛ **الحقّ في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعيّة**، لا سِيَما بعْدَ مُراجعة وتكييف دستورِها، وأولويّات اهتِماماتِها، وبرامِج عملِها واستراتيجيّاتِها المُستقبليّة في العام **1944**، وِفْقَ المهام الجديدة للمنظمة الأُمميّة الجديدة المُتمثِّلة في هيئة الُمم المُتحدة، والّتي كان مِنْ أهدافِها الأساسيّة النُّهُوضُ بحقوق الإنسان الفرديّة والجماعيّة، ومِنها **الحق النقابي.**

وقَدْ تأكَّدَت أهميّة الحقّ في التنظيم والمفاوضة الجماعية بموجب أحكام **إعلان الحقوق والمبادئ الأساسيّة في العمل الصّادر عن المنظمة الدولية للعمل** عام **1998**؛ حيث صَنَّفَتْ المنظمة **ثماني (08)** اتفاقيات دولية للعمل باعتبارها تُمثِّلُ وتُكَرِّسَ حقوقاً أساسيّة في العمل لا يُمْكِنُ حِرْمَانُ أيَّ عامِلٍ مِنْ مُمارَسَتِها. وَرَدَتْ في الصفِّ الأوّل الاتفاقية رقم:**(87)** للعام **1948** بشأن **الحريّة النقابية وحماية حق التنظيم**، والاتفاقية رقم: **(98)** لسنة **1949** بشأن **تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.**

وفي مُقَابَلْ الاهتمام الواسع الّذي حَظِيَّ بِهِ موضوع **الحقّ في التنظيم والحريّة النقابيّة** ضِمن النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، يُمْكِنُ الجَزْمُ بِعَدَمِ صُدُورِ أيّة اتفاقية أو توصية دولية خاصّة بتنظيم **الحقّ في الإضراب.**

ونظراً، لِوُجُودِ ارتباطٍ وثيقٍ بَيْنَ **الحريّة النقابيّة، حقّ الإضراب** و**الحقّ في التفاوض**، لكون كلُّ من **الإضراب** و**المفاوضة**، يُعتبران من أنجع وسائل نشاط النّقابة، ومن ثمّ، فهي تُمثِّل أحدّ **العناصر الأساسيّة الّتي تقوم عليها الحريّة النقابيّة**، ارتَأَتْ الباحثة التفصيل في مختلف الوثائق والأحكام الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، والمعنّية بإقرار المساواة وعدم التمييز في مجال **الحريّة النقابيّة**، أساساً، وكذا، **الحق في اللّجوء للإضراب والحق في المفاوضة الجماعيّة**، باعتبارهما حقّين منحدريْن عنها، وذلك ضِمْنَ المبحثين التّاليين:

[1] أحميّة سليمان، **(حق التنظيم والمفاوضة الجماعيّة: المفهوم...الخلفيّة التاريخية والقانونية)**، مرجع سابق، ص.**59**.

المبحث الأول:
القواعد المتعلقة بممارسة الحقّ النقابي.

في ظلّ الظُّرُوف القاسية الّتـي فَرَضَتْها الثورة الصّناعية، أصبح العامِلُ مُخيّراً ما بيْن الانصِياع للنِّظام الّذي جَعَلَ مِنَ العمّال أداة استخدام في يد أرباب العمل، أو النُّهُوض من أجل المُطالبة بعدالة اجتماعيةٍ تخدُمُ مصـالح الطّبقـة العامِلـة. الأمـرُ الّـذي نـتَجَ عنـه تجمُّـع العمّـال بأعـدادٍ كبيـرةٍ، فتوالَـتْ الإضـرابات وازْدَادَ عَـدَدُ التكتُّلات؛ حيث رَأَى العمّال في اتِّحادِهِم تعويضاً عن الضُّعف الّذي يُعانيهِ كلٌّ مِنهُم مُنْفرِداً. وهكذا، أدْرَكَ العمّال أهميّـة التجمُّـع والاتحـاد، وتحوّلـتْ التجمُّعـات المُؤقَّتـة تـدريجيّاً، إلـى تجمُّعـاتٍ دائمـةٍ صَـمَدَتْ أمـام مُضـايقات وضُـغُوطات أربـاب العمـل حتّـى اعتُرِفَ لهـا بـالحقِّ فـي تكوينِ نقابـاتٍ عمّاليـة مـع مطلـعِ القرن **التاسـع عشـر (19م.)**[1].

ويُمَثِّل **مبدأ الحريّة النقابية** أساس التشريع النقابي في الوقت الحاضر؛ إذ يشكّل أحد أهمّ المبادئ الّتي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات في المجتمعات الحديثة، فهو بمثابة حجر الزّاوية للقانون النقابي[2]. بل إنّه يعتبر مظهراً من مظاهر الحماية الّتي يحرُصُ عليها العمّال والحرفيون، بصفةٍ خاصّة[3].

ويَعْنِي **مبدأ الحرية النقابيـة**، بصفةٍ عامة، التّسليم بحقِّ الأشخاص الّذين يُزاوِلُون نشاطاً مِهَنِيّاً في تكوين جمعياتهم المهنيّة المسماة بالتنظيمات النقابية، وأن يكون الأساس الذي يقوم عليه التنظيم القانوني للنقابة في تكوينها أو في إدارتها ومباشرة نشاطها وصلتها بالتنظيمات الأخرى أو بالسلطة العامة، هو **الاستقلال** و**الحريّة**[4]. لتعدّ بذلك، الحريّة النقابية شرطاً لازماً لفعاليّة العمل النقابي، فالنقابة لا تنْمو ولا تكون لها فعاليّة وحيويّة إلاّ عندما تعمل في بيئة حرّة وبإرادة صادقة لأعضائها[5]؛

---

[1] راجع: زكرياء سمغوني، **حريّة ممارسة الحقّ النقابي**، الطبعة الأولى، دار الهدى، الجزائر، **2013**، ص ص.**19-32**.

[2] يقول في هذا الصدد الأستاذ "**جانكس**":

« In an age of interdependence and large scale organisation, in which the individual counts for so little unless he acts in co operation with his fellows, freedom of association has become the cornerstone of civil liberties and social and economic rights alike. It has long been the bulwark of religious freedom and political liberty, it has increasingly become a necessary condition of economic and social freedom for the ordinary citiyen".*in:*
C. Wilfred Jenks, Op. cit., p. ***49****.*

[3] محمود جمال الدين زكي، **قانون العمل**، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، **1983**، ص. **678**.

[4] راجع:
*J. Ghestin, **Droit du travail**, éditions Sirey, Paris,* ***1971****, p.63.*

[5] ويعبّر عن ذلك الأستاذ "**عبد الودود يحيى**"، بالقول: "**ويظهر الأخذ بهذا المبدأ في قواعد خاصّة لتكوين النقابات أو العضوية فيها أو تمثيلها أو تنظيم نشاطها، يمثّل كلٌّ منها وجهاً من أوجه الحريّة النقابيّة. فيقتضي مبدأ الحريّة النقابيّة، التسليم بالحقّ النقابي لكلِّ مزاولي النّشاط المهنيّ، وأن يكون تكوين النقابات غير متوقّف على إذنٍ سابقٍ من الدولة، بما يتطلّب إرساء قواعد وشروط الممارسة النقابيّة على أساس قواعد الاستقلاليّة، المساواة والتعدديّة**".

عبد الودود يحي، **(معالم النّظام القانوني للنقابات في المغرب)**، مجلة القانون والاقتصاد للبحث في الشّؤون القانونية والاقتصادية، العدد **الأول**، السنة **34**، مطبعة جامعة القاهرة، **1964**، ص. **60** .

ففي **مفهومها الفردي**، تعني **الحريّة النقابيّة** الترخيص لجميع فئات العمّال، دون تمييزٍ، بتأسيس المنظمات النقابيّة وبالانضمام إليها بإرادة حرّة وكاملة[1].

والأساس المنطقي والطّبيعي لتكريسها كمنطلَق، يأتِي مِنْ فكرة مفادها أنّ الحق النقابي لا يُمكن أنْ يتجسَّدَ بمعزلٍ عن **حريّة التعبير عن الرّأي**؛ فحريّة التعبير المباشر والسّلمي والحرّ هي الوسيلة الّتي من خلالها يتمكّن جميع الأفراد العاملين من الدّفاع عن حقوقهم المهنيّة بكاملِ حريّة وعلى قدم المساواة[2].

ويقضِي **المفهوم الجماعي** للحريّة النقابيّة[3]، بإمكانيّة تعدُّد النقابات في المهنة أو الصّناعة الواحدة، وباستقلال النقابات في إنشائها وعملِها عن السُّلطة العمومية، وبحقِّ النقابات في إنشاء اتحادات فيما بَيْنَهَا[4]، وبحقِّ هذه الأخيرة في إنشاء اتحاد عام للنقابات[5].

وقدْ طَرَحَتْ الحريّة النقابية كمبدأ ضِمن النصّ التأسيسي للمنظمة الدولية للعمل **(1919)**، والّذي وَرَدَ فيه النصُّ على أنَّه:"**لمّا كان لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلّا إذا بُنِيَّ على أساسٍ من العدالة الاجتماعية...، وكان من المُلِحِّ تحسين الظُّروف المذكورة...، وتأكيد مبدأ الحريّة النقابيّة...**"[6].

---

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*J. P. Antona, **Le syndicat dans l'entreprise**, collection Dalloz, **1989**, p. **04**./ L. Favoreu, **Droit des libertés fondamentales**, 1ère édition, éditions Dalloz, Paris, **2000**, p. **245**./ A. Benamrouche, **Le nouveau droit du travail en Algérie**, éditions Hiwarcom, Alger, **1994**, p. **62**.*

[2] أيوب عثمان، **(حرية الفكر والرّأي والتعبير)**، موقع الانترنت:

http://www.sis.gov.ps/royal/14/page3.html

وأيضاً:

***(Liberté d'opinion et liberté syndicale)**.site internet :* http://www.cohordo.com/convention/titre2.htm

[3] اختلف الفقه الحديث بشأن تحديد **الطّبيعة القانونية للحريّة النقابيّة**، فاعتَبَرَها البعضُ **حريّةً فرديّةً**، في الأصل، يُقْصَدُ مِنْ ورائِهَا حريّة كلُّ عامِلٍ في الانضمام للنقابة استناداً إلى أنَّ عقد العمل هو اتفاق يُبرَم بين العامل الأجير ورب العمل أو المستخدم. ومن ثمّ، فإنَّ الدِّفاع عن الحقوق النّاتجة عنه تُعتَبَر حقوقاً فرديّةً للعامل في حدِّ ذاته، غير أنَّ معظم التشريعات الحديثة، وأغلب الآراء الفقهيّة تُجمِعُ على أنَّ **الحريّة النقابيّة** في مفهومها الحديث، **حريّةٌ فرديّةٌ وجماعيّةٌ** في الوقت ذاته، فالنقابة في وقتنا الحاضر هي ذلك: "**التجمُّع المُشكَّل من طرف العمال أو أرباب العمل قَصْدَ الدِّفاع عن مصالحِهم المهنيّة الفرديّة منها، والجماعيّة**".

للمزيد من التفاصيل، راجع: عبد الودود يحي، **(معالم النظام القانوني للنقابات في المغرب)**، مرجع سابق، ص ص.**688-689**. وأيضا:

*C.A.Colliard,**Libertés publiques**,4ème édition,éditions Dalloz, Paris, **1972**, p.**650**./L.Favoreu, Op.cit., p. **245**. /A. Benamrouche, Op.Cit. p.**44**.*

[4] عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص ص. **60-63**.

[5] والجدير بالملاحظة أنَّ مضمون **الحريّة النقابية**، وأوجهها المختلفة يتحدّد وفقا لمعايير أخرى؛ فيصنِّفها البعض، وفقاً لمفهومين:

- **المفهوم الإيجابي**، و يعني أن تتوافر الإمكانية القانونية لتشكيل نقابة مهنية أو الانتماء إليها. مما يستنتج منه أن هذه الحرية تعتبر مفقودة، فيما لو أصبح متعذرا نتيجة إخضاعها إلى أصول وقواعد معقدة، بل شروط مستحيلة في الترخيص أو في جعلها من امتيازات السلطة الإدارية .
- **المفهوم السّلبي**، ويقصد به الحريّة في تشكيل نقابة مستقلة لكل مهنة أو حرفة، وعدم فرض انتماء الجميع إلى نقابة عامة واحدة، لأن الدفاع عن المصلحة المشتركة، هو غير تلك الطريقة المتبعة في بعض الأنظمة التي تحاول أن تنظم العمال في نقابات تسيطر عليها عن طريق اختيار المسؤولين بإرادتها، وتحديد سياستها ومنهج عملها

*C. A. Colliard, Op.cit., p.**651**./ J. Roche, **libertés publiques,** 5ème édition, éditions Dalloz, **1978**, p.**106**.*

[6] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*G. A. Johnston, Op. cit., pp. **152-157**./ C. Wilfred Jenks, Op. cit., pp. **51-55**./ **(Trade unions and the I.L.O.)**, a workers' education mannual, 2nd édition, international labour office, Geneva, **1988**, pp. **64-68**./ **(Collective bargaining)**, a workers' education mannual, 2nd révision, international labour office, Geneva, **1986**, pp. **77** et ss./ **(Freedom of association)**, a workers' education mannual, Op. cit., pp. **03-04**./ C. Lahovary, Op. cit., pp. **61-65**.*

ولمّا كانت الحريّة النقابيّة على هذا النّحو شرطاً أساسيّاً للدِّفاعِ عن مصالِح العمّال، فإنّها كانت دائماً محلّ اهتمام المنظمة الدولية للعمل، وكان نشاط المنظمة في هذا الشّأن، هو بِدوْرِهِ دافِعاً لزيادة الاهتمام بموضوعات الحريّة النقابيّة، بصفةٍ عامةٍ.

وقدِ كان للمنظمة الدولية للعمل الفضْلُ في وَضْعِ أوّل قواعد دولية تكفُلُ تكريس الحريّة النقابية وحمايتُها؛ حيث

اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل خلال دوراتِهِ المُتوالية، عِدَّة صُكُوك نَظَّمَتْ مسائل الحريّة النقابية وحقّ التنظيم، بَدْءاً بالاتفاقية رقم: **(11)** لسنة **1921** بشأن **الحق النقابي للعمّال الزّراعيين**، فالاتفاقية رقم: **(84)** لسنة **1947** بشأن **حق التجمّع وتسوية المنازعات العمّالية في الأقاليم غير المُتَمَتِّعَة بالسّيادة**، ثمّ تُوِّجَتْ نشاطاتُهُ بأهمِّ اتفاقيتَيْن في مجال التنظيم والحريّة النقابية، ويتعلّق الأمر بالاتفاقية رقم: **(87)** لسنة **1948** بشأن **الحريّة النقابية وحماية حق التنظيم**، والاتفاقية رقم: **(98)** لسنة **1949** بشأن **تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية**. واللّتانِ استكملتا في العام **1978** بموجب أحكام الاتفاقية رقم: **151** بشأن **علاقات العمل في الخدمة العامة.**

الأمرُ الّذي يقُودُ الباحثة إلى التساؤل بشأن **الضّمانات القانونية الّتي تُوفِّرُها المنظمة الدولية للعمل مِنْ خِلَال ما تُصْدِرُهُ مِنْ معايير دولية بقَصْد تحقيق مساواة العمّال الّذين يمارسون مَهَامَ نقابيّة، وحمايتِهِم مِنْ أيّة مُعاملة تمييزيّة أو إقصائيّة تُمارَسُ في مُواجَهَتِهِم، وتحرِمُهُم من الاستفادة من مزايا عقد العمل استِناداً إلى نشاطاتِهِم النقابيّة؟**

وللإجابة على التساؤل أعلاه، سوف تأتي الباحثة إلى التفصيل في **الأُسُس التّاريخيّة والقانونية لمبدأ الحريّة النقابية في ظلّ النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل**، مع التخصيص بشأن القواعد والأحكام ذات الصّلة **بحظر التمييز على أساس النّشاط النقابي**، ضِمن المطلبين التّاليين:

المطلب الأول:
الأُسُس التّاريخيّة لمبدأ الحريّة النقابية

يُعدُّ احترامُ **الحريّة النقابيّة** شرطٌ أساسيّ ولازِم بالنّسبة للمنظمة الدولية للعمل بسبب الخاصّة الجوهريّة الّتي يتَّصِفُ بها هيكل هذه المنظّمة– وهي الثّلاثيّة– وبسبب الوظائف الهامّة الّتي يتعيّنُ على منظمات العمّال ومنظمات أرباب العمل أنْ تُؤدِّها ضِمن المنظمة وضِمن بُلدانِها، على السّواء، عملاً بدستور هذه المنظمة وصُكُوكِها. **وبِدُون الحريّة النقابيّة،** أيّ في حال غياب منظمات العمّال ومنظمات أرباب العمل المستقلّة وذات الصّفة التمثيليّة، والمتمتِّعة بالحُقُوق والضّمانات اللّازمة لتعزيزِ حقوق أعضائها ورفاهيّة جميع العمّال، فإنّ **مبدأ الثّلاثية** ذاتُهُ، يغدُو مُشوّهاً، ويفقِدُ مضمونه وغاية وُجُودِهِ[1].

وقدْ حَظِيَ موضوع الحريّة النقابية باهتمامٍ كبيرٍ مِنْ قِبَلْ المنظمة الدولية للعمل الّتي كرَّسَت **مبدأ الحريّة النقابيّة** ضِمن ديباجة دستورها التّأسيسي[2]، وجسَّدَت القواعد الأساسيّة لحمايتِهِ في النُّصُوص والوثائق الّتي اعتَمَدَتها. وقد طُرحت مسألة اعتماد أداة دولية تكرّس الحريّة النقابيّة وتنظّم ممارسة الحقّ النّقابي عبر مرحلتين أساسيتين، وذلك ما سوف يتمّ بيانه ضمن الفرعين التّاليين من الدّراسة:

الفرع الأوّل:
المناقشات التحضيريّة بشأن الحريّة النقابية (مرحلة ما قبل الحرب العالمية الثانية)

تمَّ التعرُّض فِي **مؤتمر واشنطن** للعام **1919**، لبعضِ القضايَا المتعلّقة **بالحريّة النقابيّة**، بالمُناقشة، وتمَّ تقديمُ بعض الشّكاوى في هذا الصّدد، فطُلِبَ تأجيل أيّ سؤال في جدول الأعمال إلى المؤتمر المُوالي. وطُرِحَتْ المُشكلة نفسُهَا في عام **1920**، بطريقةٍ أكثر صراحةً، إِثْرَ طلبِ حكومة "**المجر**"(***Norvège***) من

---

[1] ورد ضمن أحد الدّراسات المعنيّة **بالحق النقابي**، الصّادرة عن **المنظمة الدولية للعمل**، كالتّالي:

« Le respect de la liberté syndicale dans le monde est une exigence primordiale et inéluctable pour l'Organisation internationale du Travail, en raison de la caractéristique essentielle de sa structure – le tripartisme – et des fonctions capitales que sont appelées à exercer les organisations de travailleurs et d'employeurs en son sein comme dans les Etats Membres, en vertu de sa Constitution et de ses instruments… Sans liberté syndicale, c'est-à-dire sans organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes, représentatives et jouissant des droits et des garanties nécessaires pour promouvoir les droits de leurs adhérents et le bien-être de tous, le principe même du tripartisme est faussé, si ce n'est vidé de sa substance, et la perspective d'une plus grande justice sociale gravement mise en cause ». *in :*

*B.Genigon,A.Odero et H.Guido,**Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève**, B.I.T.,Genève, **2000,p.03**.*

[2] فقد ذكرت الفقرة **الثانية** من المادة **41** من دستور المنظمة من بين المبادئ الأساسيّة الّتي يقوم عليها نشاطها؛ حقُّ تكوين الجمعيات لأيِّ غرضٍ لا يخالِف القانون، سواء للأجراء أو لأرباب العمل.

المنظمة الدولية للعمل إرسال لجنة تحقيق بشأن وُجُود إرهاب حكومي ضدّ العمّال[1]. وفي نهاية عام **1920**، تقدّم "**الإتحاد العام للعمّال الإسباني**" بشكوى للمنظمة ضدّ الحكومة الإسبانية، مُتّهِماً إيّاها بقَمْعِ الحريّة النقابيّة[2].

وهكذا، كانت كلُّ الدلائل تُشير إلى أنَّ مسائل الحريّة النقابيّة سوف تُشَكِّلُ، في المستقبل، جزءاً كبيراً من نشاط المنظمة، ممّا دَفَعَ المكتب الدولي للعمل لاتِّخاذ جملة من الإجراءات الّتي تهدف إلى القيام بإجراءِ تحقيقٍ وثائقيّ بشأن الوَضْع النّقابي للدول الأعضاء فيها، من خلال المُقارنة بين مختلف النُّصوص التشريعيّة المقرّرة في المجال النّقابي.

وقَبْلَ نهاية هذا التّحقيق، تمَّ اتِّخاذ قرارٍ بإحالة موضوع إبرام اتفاقية تُنظِّم الحريّة النقابيّة إلى المؤتمر الّذي سَوْفَ يَنْعَقِدُ في عام **1927**[3]، إلّا أنَّ الواقِع أَثْبَتَ عَكْسَ ذلك، فسُرعان ما نَشَبَتْ خلافاتٌ بين أعضاء المؤتمر بشأن ذلك[4]. وكانت المنظمة تُدرِك أنَّ تشريعات الدول المختلفة، بناءاً على الاستقصاء الّذي تمَّ إجراؤهُ، مُتبايِنَةً بصَدَد الحريّة النقابيّة. ولذلك، أرادَتْ رَسْمَ الخُطُوط العريضة لمبدأ الحريّة النقابيّة عبر معاهدة دوليةٍ، مع تَرْكِ التفاصيلِ والمسائلِ الثانويّة لتقديرِ كلِّ دولةٍ.

وكان مشرُوعُ المعاهدة يرمِي، **أوّلاً**، إلى ضمان حريّة كافيَة للأجراء وأرباب العمل في أنْ ينضمُّوا إلى النقابات الّتي يختارونها بكامل إرادتِهِم. **وثانياً**، إلى إقرار حريّة النقابات نفسِهَا في مُمارسة نشاطِهَا[5].

وتَمَّ رَفْضُ هذا المشرُوع، وفَشَلَ المؤتمر في الوُصُول إلى نتيجةٍ إيجابيّةٍ نظراً للخِلافِ الّذي قامَ بين أعضاء المؤتمر، بين جانبٍ يؤكِّد وُجُوب إقرار **حريّة الانضمام**، بشقَّيْهَا الإيجابي والسِّلبي، وجانبٍ آخر يُقَصِّر الاعتراف بحريّة الانضمام على شقِّها الإيجابي مع تَرْكِ الشقِّ السِّلبي للانضمام لتقدير كلِّ دولةٍ. كما نَدَّدَتْ العديد مِنَ الدول بوُجُوب إطلاق سلطة الدولة في تحديد الشّكليات الواجب توافُرُها لتأسيسِ التنظيم النقابي[6].

---

[1] شكّلت المنظمة الدولية للعمل لجنة تحقيق مكوّنة من موظفي المكتب الدولي للعمل، ويرأسها المدير العام للمكتب، وانتهى الموضوع بنشر تقريرٍ تفصيليٍّ بوقائع القضية دون التوصُّل إلى حلٍّ مُقنعٍ وحاسِمٍ، فقد اصطَدَمَتْ المنظمة بمشكلة التّداخل بين النّشاط النقابي والنّشاط السّياسي نظراً لتأسيس حكومة "**المجر**" تبريراتها بشأن الشّكاوى المقدّمة ضدّها على محاربة وقَمْعِ الخَطَرِ الشُّيوعي، آنذاك. للمزيد من التفاصيل، راجع:

*D.CF.Yiannopoulos, Op.cit., p.**11**.*

[2] عجزت المنظمة الدولية للعمل على التصدّي لهذه المطالب؛ إذْ لمْ يكُنْ لها الحقّ، أصلاً، في تلقّي شكوى من منظمة نقابيّة وطنيّة أو دولية ضدّ حكومة دولة عضو فيها في غياب اتفاقية تسمح بذلك. للمزيد من التفاصيل، راجع:

*Ibid., p.**12**.*

[3] ففي المرحلة الأولى من نشأتها، تبيّن للمنظمة أنَّه من الحِكمة عدم التسرُّع في إقرار اتفاقية عامة لموضوع الحريّة النقابيّة، واكتفت الأطراف الثلاثة للمؤتمر الدولي للعمل بإقرار **مبدأ الحريّة النقابيّة** ضمن أحكام الاتفاقية رقم:**11** لعام **1921** بشأن **حقِّ العمّال الزّراعيين في التجمُّع والتكتُّل**، حيث نصَّت المادة **الأولى** منها،على أنْ:"**يتعهّد كلُّ عضوٍ بأن يكفُلَ لكلِّ من يعمل في الزّراعة نفس الحقوق الخاصّة بالاجتماع والتكتّل المكفولة لعمّال الصّناعة**".واعتبرت هذه الاتفاقية، من العديد من الفقهاء ورجال القانون، ذات بُعْدٍ ووَزْنٍ محدودين لكونِهَا تُوَقِّفُ تمتُّع عمّال الزّراعة بمزايا فعليّة في مجال التكتّل على كون هذه الأخيرة، مقرّرة مُسبقاً لعمّال الصّناعة. راجع:

*N. Valticos, **Droit international du travail**, Op.cit., p.**06**.*

[4] جمال البنا، **الحريّة النقابيّة**، مرجع سابق، ص.**11**. وأيضاً:

*I.L.O. : **I.L.O. Law on freedom of association: Standards and procedures,** Op.cit., p.**22**.*

[5] المرجع نفسه، ص.**12**. وأيضاً:

*Ibid.,p.**23**.*

[6] إنّ الأسباب الرّئيسية لهذا الفشل تكمن في التعديلات الّتي طرحت أثناء المناقشة، والخلافات الناشئة بشأنها، ومفادها **ضرورة عدم الاكتفاء بإقرار الجانب الإيجابي لحريّة الانضمام إلى النقابة، ووجوب إقرار حريّة الانضمام بمفهوميها الإيجابي والسّلبي**، أيّ **حريّة الانضمام** و**حريّة عدم الانضمام** وكذا **حريّة الانسحاب**، هذا من جهة. ومن جهةٍ أخرى، هناك جانبٌ آخر من جوانب المشروع الّذي أَطَاحَ بالمُتبقّي من عناصر التفاهم أو الاتفاق، وهو الجانب المتعلّق

وبَعْدَ فَشَلِ المحاولة الرّامية إلى عقد اتفاقية دولية تحمِي بطريقةٍ كاملةٍ **مبدأ الحريّة النقابيّة**، سَعَتْ المنظمة إلى إبرام اتفاقية محدَّدة تقتصِرُ على مجرّد الإقرار القانوني لمبدأ الحريّة النقابيّة. وقَدْ أعلنَتْ اللّجنة المكلّفة بدراسة هذا الموضوع أنَّ المشروع المُقترح سوْفَ يَسْتَخْدِم عبارات المادة **427**/ف. **02** من **معاهدة فرساي**، والّتي كانت تنصُّ على حريّة العمّال وأرباب العمل، في آنٍ واحدٍ، في التجمُّع من أجل تحقيق الأهداف الّتي لا تتعارض مع القانون[1] .

الفرع الثّاني:

المناقشات التحضيريّة بشأن الحريّة النقابية (مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية).

بعد انتهاء الحرب العالمية الثّانية، انضمَّتْ **المنظمة الدولية للعمل**(*O.I.T.*) إلى **هيئة الأمم المتحدة**(*O.N.U.*) بموجب **اتِّفاق الوَصْل**[2] ، وبَرَزَتْ مِنْ جديد قضيّة الحريّة النقابيّة على أجِنْدَة المؤتمر الدولي للعمل، ولكن هذه المرّة ستكُونُ هيئة الأمم المتحدة هي المسؤولة عن بحثِ هذا الموضوع بنفسِهَا.

وتقدَّمَ كلٌّ من **الاتحاد النقابي العالمي** ***(F.S.M.)*** و**الاتحاد الأمريكي للعمل** ***(A.F.L.)*** بمذكِّرة إلى **المجلس الاقتصادي والاجتماعي التّابع لهيئة الأمم المتحدة**[3] ، وكانت كِلْتَا المذكرتيْن متعلِّقتيْن بموضوع **الحريّة النقابيّة**[4].

وقد عَرَضَ **الاتحاد النّقابي العالمي**(***F.S.M.***)على المجلس الاقتصادي والاجتماعي التّابع لهيئة الأمم المُتّحدة، الأخذ بالحُلُول الآتية[5]:

= بترك **سلطة تقديريّة للدولة في تحديد الإجراءات الشكليّة الواجب توافرها** حتّى يُمكن للنّقابة أنْ ترى النُّور. واعتبر الأستاذ"**عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة**"، هذه التعديلات بأنّها لمْ تَكُنْ تهدف إلى تغيير في المشروع المُقترح وإنّما كانت تُفرِغُهُ من مضمونِهِ. (عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، مرجع سابق، ص.**767**).

ويُرجِع الأستاذ" **فالتيكوس**"(***Valticos***) الأسباب الحقيقيّة لفشل المحاولة، إلى الاعتبارات السّياسية النّاجمة عن وجود نُظُم شُمُوليّة (***régimes totalitaires***) في أوروبا وغيرها من القارات. ويُقِرُّ العديد من رجال القانون بأنّ الوقت، آنذاك، لَمْ يَحِنْ بَعْد، وأنّ السّاحة الدولية لَمْ تَكُنْ مهيّأة لإقرار هذه الاتفاقية، وأنَّهُ يجب التّأجيل إلى وقتٍ لاحقٍ. راجع:

*N.Valticos,**Droit international du travail**, Op.cit., p.***518***.*

كما علّق الأستاذ" **جونستون**"(***Johnston***) بهذا الصّدد:

*"**The times were out of joint, and it was necessary to wait for better days**". in:*

*G.A. Johnston, Op.cit., p.***151***.*

[1] وقد أعلنت اللجنة أن هذه العبارة تكفي لضمان الحق في التكوين الحرّ للتنظيم النقابي، وكذلك، حريّة العمل لهذا التنظيم النقابي، وهي تفيد ضمنيّاً، خضوع تكوين التنظيم أو نشاطه بعد التكوين لإذن سابق أو رقابة. وفيما يتعلّق بموضوع القيود الّتي يتمّ في إطارها ممارسة الحريّة النقابيّة، فإنّ اللّجنة أعلنت أنّ هذه القيود يجب أن تظلّ مرتبطة بفكرة "**شرعيّة النّظام العام**".

[2] محمد السعيد الدقاق، مرجع سابق، ص.**413**.

[3] غضبان مبروك، **المجتمع الدولي، الأصول والتطوّر والأشخاص**، القسم الثاني، د.م.ج.، الجزائر، **1994**، ص ص. **568-571**.

[4] ويمكن أن نستشف سبب عرض كلا التنظيمين النقابيين لمذكرته على هيئة الأمم المتحدة، رأساً، وليس على المنظمة الدولية للعمل، أنّهما كانا يعتبران الحريّة النقابيّة في المقام الأوّل كواحدة من حقوق الإنسان الّتي تعتبر الأمم المتحدة مسؤولةً عن حمايتها حمايةً كاملةً.

[5] عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، مرجع سابق، ص ص. **771-773**.

- الاعتراف بالحقّ النقابي كحقٍ لا يُمكِنُ الاعتداء عليه أو المساس به أو مخالفتِهِ، ويَستفيد مِن هذا الحقّ العمّال مِن أجلِ الدِّفاع عن المصالح المهنيّة والاجتماعية.
- يجبُ أنْ تكون التنظيمات النقابيّة قادرةً على إدارة نفسِها بنفسِها، وأنْ تُقرِّر بحريّةٍ ما تراه بصَدَدِ المسائل الّتي تدخُلُ في اختصاصها طبقاً لقوانينها وتشريعاتها ولائحتها الخاصّة، دون تدخُّل الأجهزة الحكوميّة والإداريّة في عملها.
- لا يجب أنْ يعُوقَ أيُّ شئٍ التنظيمات النقابيّة في أن تتكتّل على الصّعيد المِهَني أو فيما بين المِهَنْ المختلفة أو على الصّعيد المحليّ أو الإقليميّ أو الدولي.

وقد تبنّى **الاتحاد الأمريكي للعمل*(A.F.L.)*** اتجاهاً آخر غير الّذي اتَّبَعَهُ الاتِّحاد النّقابي العالمي؛ فبينما طالَبَ هذا الأخير باتِّخاذ تدابير وإجراءات فوريّة وعاجلة، فإنَّ الاتِّحاد الأمريكي للعمل، طالَبَ، فَقطْ، باتِّخاذ تدابير تمهيديّة. وكذلك، بينما كان الاتِّحاد النّقابي العالمي يَرَى ضرورة معالجة كافّة جوانب الحريّات والحقوق النقابيّة، فإنَّ الاتِّحاد الأمريكي للعمل طالَبَ بمعالجة أكثر الجوانب إلحاحاً في مجال الحريّة النقابيّة. ولكن كِلْتَا المذكرتَيْنِ اتَّفَقَتَا على أمرٍ واحدٍ، وهو **ضرورة حماية الحريّة النقابيّة بواسطة إجراءات وقواعد ذات طابع دولي**[1].

وتمَّتْ إحالة مناقشة المذكرتَيْن للمنظمة الدولية للعمل[2] ؛ حيث أثمرت الدِّراسة عن إبرام عدّة معاهدات دولية تُعَدُّ من صَمِيم اتفاقيات حماية حقوق الإنسان، عُموماً، وحقوق العمّال، على وجهٍ خاصٍّ[3].

المطلب الثاني:
الأُسُس القانونية لمبدأ الحريّة النقابيّة

رَغْمَ الإقرار بمبدأ الحريّة النقابيّة ضِمن الدستور التأسيسي للمنظمة الدولة للعمل، إلّا أنّ ذلك لَمْ يمنَعْ من وُجُود اختلافٍ حادٍّ بين الدول الأعضاء في المنظمة بشأن تبنِّي أحكام تفصيليّة بشأن موضوع الحريّة النقابيّة، مِمّا أدَّى إلى تأخُّر التبنِّي الفعّلي لأحكام اتفاقية شاملة تعنِي بمسألة الحريّة النقابيّة حتّى حُلُول العام **1948**.

وقدْ أكَّدَ إعلان **فيلادلفيا (1944)** على "**أنّ حريّة التجمُّع- بما في ذلك الحريّة النقابيّة- هي أمرٌ لا غِنى عنه لاطّراد التقدُّم**"، كما أكّد الإعلان ذاتُهُ، "**أنّ تحقيق النّصر في الحرب ضدّ العِوَزْ(الفقر) يتطلّب شنّها بِعزمٍ لا هوادة فيه داخل كلّ أمّةٍ وبِجُهدٍ دولي مُتضافِرٍ يُسهِمُ فيهِ ممثِّلو العمّال وأرباب العمل، على قَدَمِ المساواة مع**

---

[1] عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، مرجع سابق، ص ص. 773-774.

[2] فقد دارت مناقشات في المجلس الاقتصادي والاجتماعي حول جهة الاختصاص بدراسة هذا الموضوع، وانتهى الأمر بإرسال القضية إلى منظمة العمل الدولية. وبطبيعة الحال تعتبر، هذه الأخيرة، الأجدر بمناقشة هذا الموضوع، ليس لكونها منظمة متخصصة فحسب، ولكن لأن هيكلها الثلاثي يجعل القضية محلا لمناقشة جميع الأطراف المعنية، سواء ممثلي الحكومات أو العمال أو أرباب العمل.

[3] أحمد أبو الوفا، **الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، **2000**، ص ص. **216-218**.

مُمثِّلي الحُكُومات، مُشتركين معهُم في النِّقاش الحرّ والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاهيّة المجتمع". ويُؤكِّد الإعلان في الخِتام "**أنّ تطبيق هذه المبادئ هو أمرٌ يعني العالم المُتمدِّن بأسرِهِ**"[1].

ومن هذا المُنطلق، إذا اعتبرنا أنّ الحريّة النقابيّة هي إحدى الضّمانات الرّئيسية للسّلام والعدالة الاجتماعية، يسهُلُ علينا فَهْمُ السّبب الّذي دَفَعَ المنظمة الدولية للعمل إلى اعتماد مجموعة من الصّكوك، الاتفاقيات، التوصيات والقرارات الّتي تُشكِّلُ على الصّعيد الدولي أهمّ مصدر للمراجع المتعلّقة بهذا الموضوع، وحفَّزَها إلى إقامة إجراء خاصّ، إلى جانب آليات الإشراف العامّة، من أجل حماية الحقوق النقابيّة بفعاليّة.

وقدْ صَدَرَ عن المنظمة العديد من الوثائق الدولية ذات الصِّلة بحماية الحقوق والحريّات النقابيّة، والّتي لا يُمكِنُ، بداهةً، الإحاطة بها كلُّها في هذه الدِّراسة، لذا ستكتفي الباحثة بالإشارةِ إلى أهمِّها، في إطار فروع البَحْثِ التّالية:

الفرع الأوّل:
أحكام الإعلانات الدولية للعمل المتعلّقة بالحريّة النقابيّة

كرّستْ العديد من الصُّكوك الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، إلى جانب **الوثيقة الدستوريّة التّأسيسية(1919) وإعلان فيلادلفيا(1944)، مبدأ الحريّة النقابيّة وحريّة مُمارسة النّشاط النّقابي دون قيودٍ.** وتستدِلُّ الباحثة في هذا المقام بما وَرَدَ من أحكامٍ ضِمن **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل (1998)،** على وجهٍ خاصٍّ[2]، وكذا، ما وَرَدَ من أحكامٍ ضِمن **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمةٍ عادلةٍ(2008).** وذلك من خلال عرضٍ موجزٍ لما وَرَدَ من أحكامٍ ضِمن هاتين الوثيقتين الأساسيتين في الفقرات البحثيّة التّالية.

أولاً:أحكام إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل (1998).

لم تُتَّخَذْ الخُطُوات الحاسمة بشأن الاعتراف بالحقوق الأساسيّة في العمل على أنّها فئة محدَّدة، حتّى منتصف التسعينيات، مع ظهور ديناميكية اقتصاد عالمي ما بعد الحرب الباردة وتزايُد الاقتناع بمسار العولمة. وعَقِبَ دعوة **مؤتمر القمّة العالمي للتّنمية الاجتماعية** المُنعَقِد بالعاصمة "**كوبنهاجن**" عام **1995**، إلى **صَوْنِ**

---

[1] المكتب الدولي للعمل: **القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية: معايير وإجراءات**، الطبعة الأولى، منشورات المكتب الدولي للعمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1998**، ص ص. **06-08**.

[2] ورد ضمن أحد الدّراسات المعنيّة **بالحق النقابي**، الصّادرة عن **المنظمة الدولية للعمل**، كالتّالي:

« La récente Déclaration de l'O.I.T. relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1998 'déclare que l'ensemble des Membres, …même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux…' parmi lesquels la liberté d'association et la liberté syndicale ». *in :*

*B.Genigon,A.Odero et H.Guido,**Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève**, Op.cit. p.**04**..*

وتعزيز حقوق العمّال الأساسيّة من أجل تحقيق النموّ الاقتصادي المُعزَّز والتّنمية المُستدامة[1]، والزَّخَمْ الّذي اتَّسَمَ بـه التزام **المؤتمر الوزاري لمنظمـة التجارة العالميـة** المُنْعَقِد بالعاصمة "**سنغافورة**"عام **1996**، مِنْ أجلِ الامتثالِ لمعايير العمل الأساسيّة المُعترف بها دولياً[2]، اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل **إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)**[3].

ويتَّضِحْ بمتابعة الأعمال التحضيريّة لهذا الإعلان، أنَّ مواقف الدول المتقدِّمة اقتصادياً تختلِفُ عن مواقف الدول النّامية ؛فهذه الأخيرة عبَّرَتْ في أكثرِ مِنْ مناسبةٍ عن تخوُّفاتِهَا، وتحفُّظاتها، على أنْ يُضِيفَ هذا الإعلان على عاتِقِ الدول الأعضاء في المنظمة التزاماتٍ جديدة، وأنْ يَتِمَّ الرَّبْطُ بينَهُ وبَيْنَ تحريرِ التِّجارة عالمياً، بحيث تُحْرَمُ الدول النّامية من المزايا النسبيّة الّتي تتمتَّعُ بها، وعلى الأخصِّ، **انخفاض قيمة الأجر القاعدي الأدنى للعمّال.**

وطُرِحَ التساؤل التّالي: **هل الإعلان مجرّد تذكير بالاتفاقيات الأساسيّة للعمل، أم وسيلةً جديدةً لَجَأَتْ إليها الدول المتقدِّمة صناعيّاً لإِحْيَاءِ الشّرط الاجتماعي للجات، والتحكُّم في التبادل التجاري العالمي لصالح هذه الدول على حساب الدول النّامية؟**

وفيما يلي، سوف نَعْرِضُ بالحديث عن **الجُذُور التاريخيّة للإعلان** في **نقطةٍ أولى**، ثمّ نتناول **مضمون الإعلان** في **نقطةٍ ثانية.**

1.الخلفيّة التاريخية لإعلان المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل (1998)

بدأت فكرة الرّبط بين مبدأ حريّة التجارة والقواعد الدولية للعمل في المرحلة الأخيرة من مراحل التحضير لاتفاقية الجات؛ حيث أصرّت الولايات المتحدة الأمريكيّة، بمساندة بعض الدول المتقدِّمة صناعيّاً، على ضرورة تضمين اتفاقية إنشاء منظمة التجارة العالمية شرطاً بمقتضاه يحقُّ لمنظمة التجارة العالمية، أنْ تبحث العلاقة بين احترام الحقوق الّتي تقرِّرها الاتفاقية واحترام الدول الأعضاء للقواعد الدولية للعمل[4]. بينما عارَضَتْ ذلك

---

[1] الأمم المتحدة:**(تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية–كوبنهاجن/06-12 مارس 1995)**، إعلان كوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية/برنامج عمل مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية،(الوثيقة: ***A/CONF.166/9***)، ف. **54**.

[2] منظمة التجارة العالمية: **(إعلان سنغافورة الوزاري–سنغافورة/13 ديسمبر 1996)**، (الوثيقة: ***WT/MIN (96)/DEC***)، ف. **04**.

[3] جاء الاعتراف العالمي بالفئات الأربعة للمبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل نتيجة عملية طويلة تسارعت وتيرتها في التسعينيات. وفي ذلك الوقت، قُدمت مقترحات مفادها أنّه ينبغي أن يكون احترام بعض معايير العمل الدولية شرطاً مسبقاً للمشاركة في النظام المتغير للتجارة متعددة الأطراف، في ظلّ العولمة المتسارعة وتحرير التجارة، وفي سياق جولة" **أوروغواي**" للاتفاق العام بشأن التعريفات والتجارة.

وكان النّقاش الدولي بشأن هذا المقترح حاداً ومثيراً للجدل، ومن منظور المنظمة الدولية للعمل وولايتها، كانت المسألة على المحكّ هي مسألة معرفة كيفيّة ربط النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي، وتحديد الشروط التي يحتمل أن تمكن الأشخاص المعنيين من التمتع بحصة منصفة من المنافع الناجمة عن تحرير التجارة الدولية، على أن يقوم كلّ بلد، على طريقته، بتصميم مضمون الحماية الاجتماعية الّتي يرى أنّها الأنسب لوضعِهِ الوطني.

للمزيد من التفاصيل، راجع:أحمد حسن البرعي، **(اتفاقية الجات ومستويات العمل الدولية: نظرة إلى مستقبل منظمة العمل الدولية)**، مجلة الأمن والقانون، كلية شرطة دبي، المجلد **الثالث**، العدد **الأول**، **جانفي 1995**، ص ص.**222-235**. وأيضاً:

*C.La Hovary, Op.cit.,pp.**08-21** et **29-49**./P.Alston,(**Facing up to the complexities of the Ilo's core labour standards agenda**),E.J.I.L.,Vol.**16**,N°**03**,**2005**,pp.**467-480**.*

[4] وتفصيلُ ذلك، أنَّ الدول المتقدِّمة المؤيِّدة للاقتراح تَرَى أنَّ المنافسة الحرّة الّتي تقوم عليها الاتفاقية بأكملها، لا تحقَّق في معناها الحقيقي المنافسة العادلة إذا كانت أسعار التكلِفَة تتفاوَتُ من بلدٍ لآخر، نتيجةً لانخفاض التكلُفة الاجتماعية للسِّلعة المُنْتَجَة، بسبب انخفاض تكلُفَة الأيدي العاملة في بلدِ المنشأ، وهو ما

العديد من الدول النّامية، وعلى الأخصّ:سنجابور، **البرازيل**، **ماليزيا** و**الهند**، الّذي قَالَ مُمثّلُها:"**إنّني على يقينٍ مِنْ أنَّ قُلُوبَ مُعظَم الأمريكيّين لا تَدْمِي مِنْ أجلِ عمّال الدول النّامية**"[1].

وكاد الخلاف بين الفريقين أنْ يحُول دون التوقيع على الاتفاقية في التّاريخ المزعُوم (**أبريل 1994**)؛ غير أنَّه، وبفضل نشاطٍ دبلوماسيٍّ مكثّف، تمكَّنَ المؤتمرون من إيجاد حلٍّ وَسَطٍ بمقتضاه تمَّ حَذْفُ موضوع حقوق العمّال من جدول أعمال **مؤتمر مراكش** (**1994**)، مع السّماح بطرح هذا الموضوع للمناقشة مُستقبلا[2].

وقدْ سَنَحَتْ هذه الفرصة إبّان الدورة رقم: (**81**) للمؤتمر الدولي للعمل المُنعقِدة **بجنيف** عام **1994**؛ حيث أُثِيرَ الشّرط الاجتماعي مِنْ جديد، غير أنَّ الخلاف القائم بين الدول الأعضاء حال دون التوصُّل إلى حلٍّ مُرْضٍ، وأُجِّلَ النِّقاش لدوراتٍ لاحقة[3].

وضنّت الدول النّامية أنَّ الجدل حول هذا الموضوع، قدْ حُسِم في ضوء **قرار المؤتمر الوزاري الأوّل لمنظمة التجارة العالمية** (**سنغافوره/ديسمبر 1996**)، والّذي تقرَّرَ بموجِبِهِ أنَّ القواعد الدولية للعمل لَمْ تَعُدْ واردةً على أَجِنْدَة منظمة التجارة العالمية لأنَّ موضوع القواعد هو من اختصاص المنظمة الدولية للعمل وَحْدَهَا[4].

وتأكيداً لهذا الطَّرح، أُعيد عَرْضُ الموضوع للمُناقشة في صورة إعلانٍ خلال الدورة رقم: (**85**) للمؤتمر الدولي للعمل (**جنيف/جوان 1997**)، وأُدرِجَتْ المسألة على جدول أعمال مجلس إدارة المنظمة، وتوالَتْ المشاورات الثلاثية، وكان آخرها الاجتماع غير الرّسمي المُنعقِد في **أبريل 1998**؛ حيث تمَّ **تحديد معالم وإطار الإعلان وآلية متابعة تطبيقه والإشراف عليه**.

2.مضمون إعلان المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل (1998)

اعتَمَدَ المؤتمر الدولي للعمل في دورته رقم: **86**، المُنعقِدة بتاريخ: **18 جوان 1998**، **إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل** ، والّذي مِن خلاله يتمُّ عمل ترويج لسياسات

أُطلِقَ عليه تعبير "**الإغراق الاجتماعي**". لذلك، يتعيَّنُ إلزامُ البلاد الّتي تُمارس سياسة الإغراق الاجتماعي باحترام القواعد الدولية للعمل وتحقيق المساواة في شروط وظروف العمل بين جميع العمّال.

أحمد حسن البرعي، (**اتفاقية الجات ومستويات العمل الدولية: نظرة إلى مستقبل منظمة العمل الدولية**)، مرجع سابق، **224**. وأيضاً: يوسف إلياس، **أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخّل الدولة ومذهب اقتصاد السّوق**، مرجع سابق، ص.**53**.

[1] راجع:

B.I.T :***Les conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail***, *Programme focal de promotion de la déclaration, O.I.T., Genève, 2003,p.07.*

[2] راجع:

*B.I.T :(**Les conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail**), Op.cit,p.08.*

[3] جاء تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل بمناسبة الدورة رقم: (**81**) للمؤتمر الدولي للعمل لعام **1994**، معبِّراً عن الدور الّذي ستلعَبُهُ المنظمة في مواجهة المنظمة الدولية الجديدة "منظمة التجارة العالمية"، وقدْ حَمِلَ هذا التقرير عنواناً معبراً:"**دفاعاً عن القيم وتشجيعاً للتغيير**".

وأشار التقرير إلى أنَّ أهمّ وظائف المنظمة "**تعزيز العدالة الاجتماعية في العالم**"، وأكدَّ التقرير على أنَّ "**المنظمة لا بدَّ أن تصبح جزءاً من النظام العالمي الجديد**"

أحمد حسن البرعي، (**اتفاقية الجات ومستويات العمل الدولية: نظرة إلى مستقبل منظمة العمل الدولية**)، مرجع سابق، ص.**225**. وأيضاً: يوسف إلياس، **أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخّل الدولة ومذهب اقتصاد السّوق**، مرجع سابق، ص.**54**.

[4] راجع:

*P.Alston,(**Facing up to the complexities of the Ilo's core labour standards agenda**),Op.cit.,pp.471-472*

اجتماعية وطيدة وتعزيز العدالة والمؤسسات الديمقراطية، وعمل البحوث، خاصّة، فيما يتعلّق بالعمالة والتدريب المهني وظروف العمل بهدف تعزيز السّياسات الاقتصادية والاجتماعية لإقامة تنمية مُستدامة ذات قاعدة واسعة[1].

كما يتضمّن الإعلان المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل لتحقيق المواكبة بين التقدُّم الاجتماعي والنموِّ الاقتصادي، وبالتّالي، وَضْعِ معايير العمل الدولية ومُعالجة هذه المعايير وتحديد الهيئة المختصة بذلك.

وركَّزَ إعلان المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل **1998** على حَصْرِ وتحديدِ الحدِّ الأدنى المُتفق عليه دولياً من الحقوق الأساسيّة للعمل، ووضعِها في **ثماني (08)** اتفاقيات أساسيّة، بدءاً من **اتفاقية العمل الجبري** لعام **1930**، ووصولاً إلى اتفاقية **أسوأ أشكال عمل الأطفال** لعام **1999** ، وبالتحديد، تجسَّدَتْ هذه الاتفاقيات فيما يلي:

1- الاتفاقية رقم: 29 بشأن العمل الجبري.

2- الاتفاقية رقم: 87 بشأن الحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم.

3- الاتفاقية رقم: 98 بشأن حقّ التنظيم والمفاوضات الجماعية.

4- الاتفاقية رقم: 100 بشأن المُعاملة المتساوية في الأجر.

5- الاتفاقية رقم: 105 بشأن العمل الجبري.

6- الاتفاقية رقم: 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

7- الاتفاقية رقم: 138 بشأن الحدّ الأدنى لسنّ العمل.

8- الاتفاقية رقم: 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال.

ويوضِّح إعلان عام **1998**، أنّ جميع الدول الأعضاء ملزَمَة، بمجرّد انتمائها إلى المنظمة الدولية للعمل، بأنْ تعزِّزَ المبادئ المتعلّقة بالحقوق الأساسيّة وأنْ تحقِّقَها بِنِيَّةٍ حسنةٍ ووفقاً لدستور المنظمة. كما يُقِرّ الإعلان بالتزام المنظمة الدولية للعمل بمساعدة الدول الأعضاء فيها للقيام بذلك.

---

[1] وفي سبيل ذلك، تبيّن ديباجة الإعلان الهدف من الإعلان، كالتّالي:"**ولمّا كان من واجب المنظمة الدولية للعمل أن تقوم الآن، أكثر من أيّ وقت مضى، بتوظيف جميع وسائلها من النّشاط المعياري والتعاون التقني والبحوث في سائر ميادين اختصاصها، لاسيما العمالة والتدريب المهني وظروف العمل، بغية ضمان أن تعزز السّياسات الاقتصادية والاجتماعية بعضها بعضاً في إطار استراتيجية عالمية لتحقيق التّنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من أجل إقامة تنمية واسعة القاعدة ومستدامة**".

ويعلّق الأستاذ "**أحمد حسن البرعي**" على مضمون الفقرة **الثالثة** من ديباجة الإعلان،أعلاه، بالقول:"**يتّضح من هذه الفقرة...أنّ المنظمة في سبيل تشجيع الدول الأعضاء على تحقيق تنمية شاملة ومستدامة، بشقيها الاقتصادي والاجتماعي، تتّبع وسيلتين:1- توظيف جميع وسائلها من النّشاط المعياري.2- تكثيف التعاون التقني والبحوث في سائر ميادين اختصاصات المنظمة**".

ويطرح الأستاذ"**أحمد حسن البرعي**" التساؤل التّالي:**فهل المنظمة قادرة على تحقيق ذلك؟**

ويجيب بالقول:"**بالنّسبة للوسيلة الأولى،...، يتشكّك الكثيرون في مقدِرة المنظمة على ذلك في ظلّ الأوضاع العمّالية الحاليّة؛ ذلك أنّ هناك حقيقة مؤكّدة ومقلقة، تؤثّر على معايير منظمة العمل الدولية، وهي الرُّكود في معدّل التصديق على الاتفاقيات منذ سنوات عدّة،...ومن ذلك، يُمكِن أن نتصوّر الكساد الّذي يُمكِن أنْ يُصِيب النّشاط المعياري للمنظمة إذا جَرَتْ محاولة للرّبط بين حريّة التّجارة والمعايير الدولية.**

أمّا عن الوسيلة الثانية، ...، فقد نبَّهَت الدول النّامية، وبحقّ، إلى أنَّ التعاون الفنّي والمساعدات بجميع أشكالها، تُعدّ عنصراً رئيسيّاً للإعلان".

أحمد حسن البرعي، (**اتفاقية الجات ومستويات العمل الدولية:نظرة إلى مستقبل منظمة العمل الدولية**)، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، العدد:**73**، **ديسمبر 1999**، ص ص.**21-22**.

وذلك ما نصّت عليه المادة **الأولى** من الإعلان؛ حيث ذَكَرَ المؤتمر الدولي للعمل:

(أ)- أنَّ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد قبلت في مجموعها، بانضمامها إلى المنظمة بملئ إرادتها، المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا، وأنّها تعهّدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكلّ الوسائل المتوافرة لديها، وبما يتماشى مع الظُّروف الخاصَّة بكلٍّ منها.

(ب)- أنَّ هذه المبادئ والحقوق قد تُرجِمت وطُوِّرت على شكلِ حقوقٍ والتزاماتٍ محدّدة في عددٍ من الاتفاقيات الّتي يُقِرُّ بأنَّها اتفاقيات أساسيّة، سواء داخل المنظمة الدولية للعمل أو خارجها.

ولذلك، فإنَّ المادة **الثانية** من الإعلان، تُقرِّرُ أنَّ جميع الدول الأعضاء، وإنْ لَمْ تَكُنْ قدْ صدّقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرّد انتمائها إلى المنظمة، بأنْ تحترم المبادئ المتعلِّقة بالحقوق الأساسيّة الّتي تشكِّل موضوع هذه الاتفاقيات وأنْ تُعزِّزها وأنْ تُحقِّقها بنيّةٍ حسنةٍ، ووفِقاً لِمَا ينصُّ عليه الدستور.

وتثيرُ الفقرة **الثانية** من المادة **الأولى**، والمادة **الثانية** من الإعلان، **إشكالية طبيعة الالتزام الواقع على الدول الّتي لم تصدِّق على أحد الاتفاقيات المحدّدة أعلاه؟ هل تلتزم الدول غير المصدّقة بالمبادئ العامة المقرّرة بموجب الاتفاقيات الأساسيّة، أمْ أنّها تلتزم بالأحكام القانونية الّتي أوردتها هذه الأخيرة؟**

وَرَدَتْ الإجابة الصّريحة على التساؤل الوارِدْ أعلاه، على لِسَان **المستشار القانوني للمنظمة الدولية للعمل**، آنذاك، والّذي أجَابَ حينما طُرِحَ عليه السّؤال ذاتُهُ، كالتّالي:"**إنّ الإعلان لا يستهدف الأحكام الخاصّة للاتفاقيات الأساسيّة، وإنّما يقتصِرُ على ذكر مبادئ هذه الاتفاقيات. وبالتّالي فإنّ الإشارة إلى القضاء الفعّلي على عمل الأطفال، لا يعنِي ضِمناً أحكام الاتفاقية الماثِلَة (أمام المؤتمر) حول حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، الّتي ستُعْتَمَدُ في العام المقبل**"[1].

وقَدْ أَرْدَفَ المستشار القانوني للمنظمة، هذا التفسير بمحاولةٍ لإيضاح المقاربات في المفاهيم الّتي شَمِلها الإعلان، وعلى الأخصّ، مصطلحات "**القِيَمْ**"،"**المبادئ**" و"**الحقوق**"؛ إذْ يُقرِّر أنَّه: "**فيما يتعلّق بالتفرقة بين مصطلحات "القِيَم" و"المبادئ" و"الحقوق"؛ فإنّ استخدام مصطلح "القِيَمْ" يُقصَد به المفاهيم ذات النّطاق المعنوي، وأمثلة ذلك، ما وَرَدَ في الدستور من مدلولات "الحريّة"،"المساواة في الفرص" و"التضامن". في حين أنّ"المبادئ" هي ترجمةٌ لهذه القِيَمْ على الصّعيد العملي وفي النّطاق المادي، فعلى سبيل المثال، فإنّ الحريّة النقابيّة هي ترجمةٌ للحريّة.**

أمّا مفهوم"الحقوق" فهو يتطابق مع الاعتراف على الصّعيد القانوني للمبادئ من حيث التطبيق والإنفاذ. ومع ذلك، فإنّ التفرقة بين "المبادئ و"الحقوق" دقيقة، ولتجنُّب الصُّعوبات، فإنّ مصطلحَيْ "المبادئ" و"الحقوق" يُستخدمان معاً"[2].

---

[1] وَرَدَ ضِمن:

*C.La Hovary, Op.cit.,pp.**102**,al.**03**.*

[2] وَرَدَ ضِمن:

*Ibid.,p.**103**.*

وينطبِقُ الحكم المقرّر أعلاه، على **مبدأ المساواة وحظر التمييز** باعتباره أحد المبادئ الأساسيّة المقرّرة ضِمن الإعلان، لنتساءل بهذا الخُصُوص **حول مدى التزام الدول الأعضاء بمضمون الاتفاقيتين رقم: 100 بشأن المساواة في الأجور ورقم:111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؟**

يقول في الشّأن الأستاذ"**ألستون**"(***Alston***)، إنّ الإعلان والمتابعة يندرجان في إطار المادة **19/ف.05 (هـ)** من الدستور، ومنه، إذا لم يحصُل العضو على موافقة السّلطة أو السّلطات الّتي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، لا يَقَعُ على عاتق العضو أيّ التزامٍ آخر باستثناء وجوب قيامه، على فترات مناسبة يحدّدها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام للمكتب الدولي للعمل موقفه القانوني والعملي إزاء المسائل الّتي هي موضوع الاتفاقية، مع وَصْفِ المَدَى الّذي تمّ بُلُوغُهُ أو يُعتزَم بلوغُهُ، من إنفاذِ أيٍّ من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية...أو أيِّ طريقٍ آخر.

وما عَدَى هذا الالتزام، لا يَقَعُ، ولا يجوز أنْ يقَعَ على عاتق الدولة غير المصدِّقة أيُّ التزامٍ آخر، ولا يجوز أنْ يتَّخِذَ أيّ إعلانٍ كذريعة، كبديل لعدم تصديق بعض الدول على الاتفاقيات، وإلّا كان في ذلك إهدارٌ لسيادة الدول، وتعارضٌ صارخٌ مع معاهدة **فيينا** حول قانون المعاهدات[1].

فَمِنَ الواضح إذنْ، أنَّ الدول غير المصدِّقة على إحدى الاتفاقيات الأساسيّة، لا تلتزم بأحكامها، وإنّما تلتزم بالمبادئ الّتي قامت عليها هذه الاتفاقية[2].

نتيجةً لذلك، كان من الطّبيعي، أنْ تُصبحِ آلية المتابعة العنصر الأساسي في الإعلان، الّذي يُتِيحُ للمكتب الدولي للعمل جمع المعلومات بطريقة محكّمة ودقيقة، حول أوضاع البلدان الّتي لم تصدّق على الاتفاقيات الأساسيّة، ويسمح في الوقت ذاتِهِ، للمكتب بدراسة وُجُهات النّظر والتقدُّم المُحرَز في سبيل تكريس الأحكام والقواعد الّتي تضمَّنَها الإعلان.

غير أنّ الدول النّامية أَصَرّت على تجنُّبْ إحداث آلية خاصّة وجديدة، وضرورة التقيُّد بآليات الرّقابة والإشراف الدوريّة. وقد بَيَّنَ الإعلان أنَّ المتابعة تَتِمُّ من خلال وسيلتين أساسيّتين، ويتعلّق الأمر: بنظام التقارير السنويّة والتقرير العالمي الشّامل.

ويُمكن الجزم في الختام إلى أنّ **إعلان المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل (1998)** يُمثِّلُ حتّى الوقت الحاليّ، أهمّ وثيقةٍ دولية للعمل تجمعُ بين الحماية القانونية الفعّلية لمبدأ الحريّة النقابية والحماية القانونية الفعّلية

---

[1] راجع:

*P.Alston,(**Facing up to the complexities of the Ilo's core labour standards agenda**),Op.cit.,pp.**481-482***

[2] وقد لاقى تفسير المستشار القانوني للمنظمة الوارد أعلاه، إجماعاً من جميع الأطراف؛ **ففريق أرباب العمل**، في تحديده لموقفه إزاء الإعلان، يقرِّر:أنّه يجب أن يتضمّن القيم والمبادئ الأساسيّة للمنظمة الّتي تُميِّز الانتماء إليها. فالإعلان يجب ألاّ يضيف أيّ التزامات قانونية جديدة على الدول الأعضاء، وإنّما ينبغي أن يكون انعكاساً للالتزامات المترتِّبة أصلاً على هذا الانتماء.لذلك، يجب أن ترتكز أحكام الإعلان على المبادئ الأساسيّة المنصوص عليها في الدستور، وليس على الالتزامات القانونية المترتّبة على الاتفاقيات الأساسيّة للمنظمة الدولية للعمل. باعتبار أنَّ هذه المبادئ هي محلّ التزامات الدول الأعضاء بمجرّد انضمامها إلى المنظمة، بغضّ النّظر عن تصديقها على الاتفاقيات أو عدمه.

وكذلك، وَرَدَ رأي **فريق العمال**، الّذي قرّر: أنّ الإعلان يجب أن يتناول المبادئ وحدَهَا ولا يتعرَّضَ للحقوق. ويجب أن يرتكز الإعلان على مبادئ الدستور المعبَّر عنها في الاتفاقيات، وليس على الأحكام الخاصّة لهذه الاتفاقيات.وممّا لا شكّ فيه، أنّ هذه الآراء والمواقف جميعاً، تتَّفق والحكم المقرّر قانوناً بموجب نصّ الفقرة **الخامسة (هـ)** من المادة **19** من دستور المنظمة الدولية للعمل، سالفة الذكر. للمزيد من التفاصيل، راجع:

*C.La Hovary , Op.cit.,pp.**41-36**.*

لمبدأ المساواة وعدم التمييز، وتُمثّل بذلك، تقارير المُتابعة الدوريّة لتنفيذ بنود الإعلان أهمّ الوثائق الدولية الصّادرة عن المنظمة، والّتي تُقدِّم معلومات وإحصائيات دقيقة حول مدى التزام الدول الأعضاء باحترام وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، وبالخصوص **مبدأ الحريّة النقابيّة** و**مبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل.**

ثانياً: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)

اعتمَدَتْ المنظمة الدولية للعمل بالإجماع إعلان المنظمة الدولية العمل بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمةٍ عادلة في **10 جوان 2008**، وهذا هو بيان المبادئ والسّياسات الرّئيسي **الثالث** الّذي اعتمَدَهُ المؤتمر الدولي للعمل منذُ صدور دستور المنظمة لعام **1919**. ويُبْنَى هذا البَيَان على **إعلان فيلادلفيا** لعام **1944، والإعلان المتعلّق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998**. ويُعرِبُ إعلان **2008** عن رؤيةٍ معاصرةٍ لولاية المنظمة الدولية للعمل في حِقبة العولمة[1].

إنّ هذا الإعلان التاريخي إعادة تأكيد قويّة لقِيمْ المنظمة، وقَدْ نَتَجَ عن المشاورات الثلاثية الّتي بدأت في أعقاب تقرير اللّجنة العالمية المعنيّة بالبُعْد الاجتماعي للعولمة. وباعتماد هذا النصّ، يشدِّد ممثِّلو الحكومات وأرباب العمل ومنظمات العمال من **182** دولة من الدول الأعضاء على الدّور الرّئيسي للمنظمة الثلاثيّة التكوين في المساعدة على **تحقيق التقدُّم والعدالة الاجتماعية في سياق العولمة**[2]. ويلتزمون سويّاً بتعزيز قدرة المنظمة على تحقيق هذه الأهداف، من خلال **برنامج العمل اللّائق** الّذي وضَعَتْهُ المنظمة منذ عام **1999**، ويضَعَهُ بذلك، في صُلْبِ سياساتِ المنظمة لتحقيق أهدافها الدّستورية.

ووَرَدَ التعليق على الإعلان، كالتّالي:" **يصدُرُ هذا الإعلان في لحظةٍ سياسيّةٍ حاسمةٍ، ويعكِسُ توافُقَ الآراء الواسِعِ النِّطاق بشأن الحاجة إلى بُعدٍ اجتماعيٍّ قويٍّ للعولمة في تحقيق نتائج أفضل وعادلة للجميع. ويُشكِّل بُوصَلَة للنُّهوض بعولمةٍ عادلةٍ تقوم على أساس العمل اللّائق، وكذلك، أداةً عمليّةً لتسريع التقدُّم في تنفيذ برنامج العمل اللّائق على المستوى القُطْرِي. كما يعكِسُ نظرة إنتاجيّة من خلال تسليط الضَّوء على أهميّة المنشات المُستدامة في خَلْقِ المزيدِ مِنْ فُرَصِ العمالة والدَّخل للجميع**"[3].

---

[1] ورد في ذات المعنى على لسان الدكتور "**عدنان خليل التلاوي**"، الأمين العام للمركز العربي السويسري لبحوث التشغيل وحقوق الإنسان في العمل بجنيف، بالقول:"**إنَّ مؤتمر العمل الدولي يُعَدُّ من أَرْفَعِ المنابر العالمية وأكثرها أهميّةً وحيويّةً من حيث الموضوعات المطروحة للنِّقاش والإقرار، ومن حيث حجم المشاركة وطبيعة الصِّفة التمثيليّة للمشاركين . وتتَّخذ المنظمة موقعاً مهمّاً وفريداً في خريطة المنظمات الدولية متعدِّدة الأطراف، باعتبار أنّها المنظمة العالمية الأَعْرَقْ بين المنظمات حيث إنَّها رَأَتْ النُّور من قَلْبِ الصّراعات الاجتماعية مع بدايات القرن العشرين.**

أمّا في الوقت الرّاهن، فإنّها تتبنّى سياسات وخُططاً وبرامج عمل هدفها مواجهة تحديّات العولمة الّتي أفرزت حالات انتشار بُؤَرْ الفقر في بلدان عديدة، وتزايد فجوة انعدام المساواة في حياة غالبيّة النّساء والرّجال في العالم، بوجهٍ عامٍ، مصحوباً بتقليص فرص العمل اللّائق".

وَرَدَ ضِمن:هيثم سعد الدين،(**بناء المستقبل بالعمل اللّائق: مؤتمر العمل الدولي يعقد دورته المائة**)، الأهرام الدولية، الطبعة الدولية، الصّادرة بتاريخ:**25 ماي 2011**، موقع الإنترنت المطلع عليه بتاريخ: **2103/01/12**:

http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=519008&eid=9500

[2] وتجدر الملاحظة على سبيل العِلم، بأنّ الجمعية العامة أعلنتْ بتاريخ: **26 نوفمبر 2007**، أنَّهُ، واعتباراً من الدورة **الثالثة والستين (63)** للجمعية العامة، تَقَرَّرَ إعلان الاحتفال سنويّاً بيوم **20 فيفري** بوصفِهِ **اليوم العالمي للعدالة الاجتماعية.**

[3] وَرَدَ التّعليق، أعلاه، بالنصِّ الأصلي، على النّحو التّالي:

وقدْ حُدِّدَتْ **أربعة (04)** أهداف إستراتيجية للمنظمة بموجب إعلان **2008**؛ تحظى بقدرٍ متساوٍ من الأهميّة، وهي:**1- تعزيز العمالة؛ 2- وضع وتعزيز تدابير للحماية الاجتماعية؛ 3- تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ 4- احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل.**

واستناداً لذلك، يُمكِن اعتبار مضمون الإعلان أحد أهمّ الأسُس القانونية الّتي تُكرِّس **مبدأ الحريّة النقابية**، وكذا، **مبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل** من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في زمن العولمة، وتُكرِّس الدَّوْر الجديد المَنُوط بالمنظمة في ظلّ النّظام الاقتصادي الجديد.

الفرع الثاني:

أحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل.

إنّ فكرة الحريّة النقابيّة ترتبِطُ ارتباطاً وثيقاً بالأساس الإيديولوجي للمنظمة الدولية للعمل، فقد تأسّست هذه المنظمة، وكان نَصْبَ أَعْيُنِ مؤسِّسيها أنّ المبادرة الفرديّة، وكذلك، تلك التّابعة من التجمُّعات المستقلَّة الّتي يكوِّنُها الأفراد، إنَّما هي وَحْدَها القادِرَة على إعادة تنظيم وتهيئة الرّوابط والعلاقات الاجتماعية والاقتصادية، وأنّ المجتمع ليس بالضّرورة، أنْ يكون في حالة صراعٍ طبقيٍّ مستمرٍّ[1].

وتحقيقا لذلك، سَعَتْ المنظمة إلى العمل على تحرير الأفراد والمبادرات الفرديّة من رقابة الدولة وسيطرتها وإفساح المجال لها، وفي ذلك، كوَّنَتْ هذه الأخيرة، بُنيَتَها الهيكليّة بطريقةٍ فريدةٍ مكوَّنةً من **ثلاثة (03)** أضلُع، **العمّال، أرباب العمل والحكومات**، تماشياً مع إيجاد صيغةٍ للتعاوُنِ بين العمل ورأس المال والدولة، ووُصُولاً لحلِّ منازعات وقضايا العمل بأسلوبٍ سَلِسٍ ومَرِنٍ[2].

وعلى حدِّ قَوْلِ الأستاذة "**لاهوفاري**"(***La Hovary***):"**إنْ كانت القواعد الدولية للعمل تشكِّلُ حجر الزّاوية في نشاط المنظمة الدولية للعمل، فإنّ الحريّة النقابيّة، تشكِّلُ، بدون أيّ شكٍ، حجر الزّاوية للحقِّ في العمل على**

=«***The declaration comes at a crucial political moment, reflecting the wide consensus on the need for a strong social dimension to globalization in achieving improved and fair out-comes for all. It constitutes a compass for the promotion of a fair globalization based on Decent work ,as well as a practical tool to accelerate progress in the implementation of the Decent Work Agenda at the country level .It also reflects a productive outlook by highlighting the importance of sustainable enterprises in creating greater employment and income opportunities for all*** ».*in :* *B.I.T.:(**I.L.O. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**),I.L.C.,**97**th Session,**10**th**June**,**2008**,I.L.O. Publications, I.L.O.,Geneva,**2008**,p.**01**.*

[1] إنّ معاهدة السلام(**1919**)، وهي تستلهم خبرات وتجارب مرحلة ما قبل الحرب، اعتبرت أنّ المبادرة الأساسيّة لتهيئة وإعداد العلاقات الاجتماعية والاقتصادية تنبُعُ من الأفراد أو الجماعات المستقلّة، وأنّ السّبيل الوحيد للتخلُّص من الصّراع الطبقيّ المستمرّ داخل المجتمعات، هو التعاوُن والتشاوُر بين ممثِّلي العمل وممثِّلي رأس المال في إطار اتفاقيات العمل الجماعية، والّتي تُعتبر ثمرة للتفاوض الجماعي الحرّ.

[2] وتماشياً مع هذا المفهوم، فإنّ دور الدولة يجب أنْ يظلّ دوراً قانونياً، فالدولة لا تبسُطُ رقابتها أو سيطرتها الشّديدة على كلِّ نشاطِ الأفراد أو جماعاتهم المستقلّة، بل يجب أن يتمتّع هؤلاء الآخرين بقدرٍ كبيرٍ من حريّة العمل. ويجب ألّا يذهب تدخُّل الدولة، تحت حجّة الحفاظ على النّظام العام، إلى حدِّ تنازل الأفراد وجماعاتهم وحرمانهم من حقِّهِم في المبادرة الخاصّة.راجع:
J.D. Reynaud, ***Les syndicats en France****, 3éme édition, éditions Du Seuil,Paris,**1975**, p.**198**.*

الصّعيدين الوطني والدولي"[1]. كما اعتبر السيّد" **أبوبكر تفاوى بلاوى**"، الوزير الأوّل لدولة "**نيجيريا**"سنة **1960**، الحريّة النقابيّة أحد الأسس والمرتكزات الّتي تُبْنَى عليها الأمم الحرّة[2].

وقدْ اهتمت المنظمة الدولية للعمل، منذُ نشأتها، بالتطبيق الفعّال للحريّة النقابيّة، وكان هذا الموضوع معروضاً على جدول أعمال المنظمة منذ نشأتها. وقُرِّرت الحريّة النقابيّة، صراحةً، ضِمْنَ دستور المنظمة كشرطٍ أساسيٍّ من شُرُوطِ تحسينِ ظروف العمل والعمّال، وكأحدٍ مستلزمات تحقيق السّلام العالمي[3].

غير أنّ التكريس الفعّلي لهذا المبدأ ضِمن نشاط المنظمة، قد تأخّر لوقتٍ لاحقٍ، إنْ لَمْ نَقُلْ، حتّى عام **1947**، وقدْ عرفت طيلة الفترة المُمتدّة منذُ إنشاء المنظمة وإلى غاية ذلك الوقت، جهوداً جبّارة ومحاولات متتالية، بذلتها المنظمات النقابيّة الدولية في سبيل التكريس الشّامل والموضوعي لقواعد دولية خاصّة بإقرار الحريّة النقابيّة لجميع فئات العمّال.

ومنه، أقرّ المؤتمر الدولي للعمل في دوراتِهِ المُتوالية عدّة اتفاقيات وتوصيات دولية للعمل تناولت تنظيم مسائل الحريّة النقابيّة وممارسة الحقّ النقابي، تأتي الباحثة إلى التفصيل في مضمونها، مع التخصيص بشأن الأحكام المُتعلّقة **بحظر التمييز القائم على أساس النّشاط النقابي**، ضْمن فقرات البحث التّالية:

أولاً:أحكام الاتفاقية رقم: 11 لسنة 1921 بشأن حقّ التنظيم النقابي (التجمُّع والتكتُّل) لعمّال الزّراعة

وَرَدَ ضِمن أحكام الاتفاقية رقم: **11** لسنة **1921** بشأن **حقّ التنظيم النقابي (التجمُّع والتكتُّل) لعمّال الزّراعة**[4]، في المادة **الأولى** منها، النصُّ على أنّ:" **كلّ عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية يصدّق على هذه الاتفاقية، يتعهّد بأن يكفُلَ لكلّ مَنْ يعمل بالزّراعة نفس الحقوق الخاصّة بالاجتماع والتكتُّل المكفولة لعمّال الصّناعة**"[5]. وقدْ أُعْطِيَتْ الأولويّة، آنذاك، لعمّال الزّراعة في توفير الضّمان الدولي لتنظيمِهِم النّقابي لتحقيق المساواة النسبيّة بَيْنَهُمْ وبَيْنَ غيرهِمْ من عمّال الصّناعة والتّجارة[6]، الّذين انتشَرَتْ حَرَكَتُهُمْ النقابيّة

---

[1] حيث جاء النصُّ الأصلي، كالآتي:

*« **Si les normes internationales du travail sont la pierre angulaire des activités de l'O.I.T., la liberté d'association est, sans aucun doute, la pierre angulaire du droit du travail au niveau national et international** ». in: C. La Hovary, Op.cit., p.***59.**

[2] وَرَدَ الخطاب الأصليّ للسيّد " **أبو بكر تفاوي بلاوي**"، والّذي ألقاه في **المؤتمر الجهوي الأول للمنظمة الدولية للعمل بإفريقيا**، المنظَّم بمدينة " ***Lagos***" **بنيجيريا**،عام **1960**، على النّحو الآتي:

*" **Freedom of association is one of the foundations on which we build our free nations** " .in: G. A. Johnston, Op.cit, p.***150.**

[3] وقد عبّر عن ذلك الأستاذ"**جونستون**" (***Johnston***)، قائلاً:

*" **The principle of freedom of association is one of the means of improving the conditions of the workers and establishing universal peace**".in: Ibid.*

[4] الاتفاقية رقم:**11** للعام **1921** بشأن **حقّ العمّال الزّراعيّين في التجمُّع والاتّحاد**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **03**، المُنعقِدة بتاريخ:**25 أكتوبر 1921**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **11 ماي 1923**.

[5] سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص ص.**10-11**.

[6] أقرَّ المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل في دورتِهِ **الثالثة** المُنعقِدَة في سنة **1921**، الاتفاقية الدولية رقم: **11** الّتي تُقرِّر حقَّ عمّال الزّراعة في تكوين الجمعيات المهنيّة أُسوةً بعمّال الصّناعة، ثمَّ عُرِض بعد ذلك مشروع اتفاقية لتنظيم الحريّة النقابيّة في اجتماع المؤتمر الدولي للعمل الّذي انعَقَدَ في سنة

وتَدَعَّمَتْ، بينما كانت نقابات عمّالِ الزّراعة غير مُنتشِرة ولا تزال ضعيفةً مكبّلةً بالقُيُود، بلْ وعُرْضَةً للتّحريم كليّةً في دول كثيرة تَسَلَّطُ عليها نُفُوذ الإقطاع الزّراعي[1]. ومثّلت أحكام الاتفاقية أعلاه، البوادر الأولى لتنظيم مسائل الحريّة النقابية وإحلال مبدأ الحريّة النقابية، غير أنّ بنودها جاءت قاصرة على عمّال الزّراعة دون غيرهم.

ثانياً:أحكام الاتفاقية رقم: 84 لسنة 1947 بشأن حقّ التجمُّع وتسوية المنازعات العماليّة في الأقاليم غير المتمتّعة بالسّيادة

لم تتضمّن نصوص الاتفاقية رقم: **84** لسنة **1947** بشأن **حقّ التجمُّع وتسوية المنازعات العماليّة في الأقاليم غير المتمتّعة بالسّيادة**[2]. سوى إشارةً عابرةً وعامةً لحقّ كلٍّ من العمّال وأرباب العمل في التكتُّل وحقّهم في إبرام اتفاقيات جماعية (المادتان **02** و**03** من الاتفاقية)؛ حيث نصّت المادتان، على التّوالي:" **تُكفَلُ حقوق أرباب العمل والمُستخدَمين في التجمُّع لكلّ الأغراض القانونية بالتّدابير المُناسِبة**"، "**تُتَّخذ كلّ التّدابير العمليّة لضمان حقّ النقابات المُمثِّلة للعمّال المعنيّين في عقدِ اتفاقاتٍ جماعيّة مع أرباب العمل أو منظمات أرباب الأعمال**"[3]. ومنه، أرادت الاتفاقية تكريس المبدأ في انتظار تحديد تفاصيله ضمن اتفاقية شاملة، وتجسّد هذا بصدور الاتفاقية رقم: **87** لسنة **1948** بشأن **الحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم.**

ثالثاً: أحكام الاتفاقية رقم: 87 لسنة 1948 بشأن الحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم

اعتُمِدتْ الاتفاقية رقم: **87** لسنة **1948** بشأن **الحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم**[4]، خلال المؤتمر الدولي للعمل المُنعقِد بمدينة "**سان فرانسيسكو**" الأمريكيّة، وتتألّف الاتفاقية من **21** مادةً مُخصّصة لدراسة **مسائل**

= **1927**، ولكن هذا المشروع رُفِضَ لتعارض بعض القواعد الّتي تضمّنها مبدأ الحريّة النقابيّة. فلم يَكُنْ ينصُّ على حقّ الشّخص في عدم الانضمام إلى النقابة، وخِيفَ أنْ تستند بعض الدول إلى هذا النُّقصِ لتبرير جبريّة الانضمام للنقابات. كما اقترح بعض الأعضاء أنْ ينصَّ في الاتفاقية على خُضُوع النقابات في إنشائها لإجراءاتٍ شكليّةٍ تجعل للدولة عليها سُلطةً واسِعَةً تَصِلُ إلى حدِّ جَعْلِ تكوينها موقوفاً على إذن الدولة، ممّا يُعتبر مُنافياً للغرض من الاتفاقية، وهو ضمان الحريّة النقابيّة.

وقد أدّى الخلاف الجوهري في تحديد مفهوم الحريّة النقابيّة بين الدول الدكتاتورية، آنذاك، وبين بقيّة الدول، إلى عدم نجاح المنظمة في إبرام اتفاقية تتعلّق بالحريّة النقابيّة، تقبلها الدول، حتّى قيام الحرب العالمية الثانية سنة **1939**، وتعطُّل أعمال المنظمة الدولية.

*D.Tajgman&K.Curtis,**Guide pratique de la liberté syndicale(Normes,principes et procédures de l'Organisation Internationale du Travail**,01ère édition,B.I.T.,Genève,2000,p.57.*

[1] راجع:

*N. Valticos,Op.,cit.,pp.246-247./L. Swepston,**Droits de l'homme et liberté syndicale(évolution sous le contrôle de l'O.I.T.),** R.I.T.,Vol.137,n° 02,1998,p.189.*

[2] الاتفاقية رقم:**84** للعام **1947** بشأن **حقّ التجمُّع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التّابعة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **30**، المُنعقِدة بتاريخ:**11 جويليه 1947.**

[3] سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص. **11**. وأيضاً: حمادة أبو نجمة، **(علاقات العمل في معايير العمل الدولية)**،**2009**، ص.**02**. بحث منشور على موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2012/06/15**:

http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf

[4] الاتفاقية رقم: **87** لسنة **1948** بشأن **الحرية النقابية وحماية حق التنظيم**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**31**، بتاريخ: **09** جويلية **1948**، وبدأ نفاذها في **04** جويلية **1950.**

الحريّـة النقابيّـة، بما في ذلك مسألة حظر التمييز على أساس ممارسة النّشاط النّقابي؛ حيث تناولت **مسائل الحريّة النقابيّة** في **10** موادٍ، و**حماية حقّ التّنظيم** في مادةٍ واحدة[1].

تنصُّ الاتفاقية على تعهُّد كلّ دولةٍ عضو في المنظمة الدولية للعمل بأن تلتزِمَ بمضمون الاتفاقية[2]، وهي تحمِي الحريّة النقابيّة على مستويين[3]:

1.على المستوى الفردي: تُمنح الحقوق النقابيّة لكلّ من العمّال وأرباب العمل دون تمييزٍ من أيِّ نوعٍ (**المادة الثانية**)، وحسناً فَعَلَ واضعُو هذه الاتفاقية باستخدامِهِم لهذه الصّياغة السّلبية والعامة الّتي تستبعِدُ أيّ تمييزٍ، ولا مجال مَعَهَا لوُجُود أيَّة استثناءات، ممّا يفتَحُ المجال لتوسيع المشمولين بالحماية[4] . فيكون للعمّال وأرباب العمل حقُّ التأسيس والانضمام للتنظيمات النقابيّة الّتي يختارونها دون الحُصُول على إذنٍ مُسبقٍ[5].

والجدير بالتّنويهِ له، هو أنّ الاتفاقية رقم: **87** تضمّنت إقراراً صريحاً وتكريساً حقيقيّاً **لمبدأ المساواة وحظر التمييز** فيما يخصُّ النّشاط النقابي، حينما نصَّت المادة **02** منها على أنَّ للعمّال وأرباب الأعمال دون أيّ تمييزٍ الحقّ في تكوين المنظمات الّتي يختارونها أو الانضمام إليها دون حاجةٍ إلى إذنٍ سابقٍ، ودون خُضُوعٍ إلّا لقواعد هذه المنظمات، فحسب.

وتمثِّلُ أحكام المادة **02** أعلاه، اعترافاً عاماً يشمُلُ جميعَ فئاتِ العمّال وأرباب العمل، أيّاً كانت جنسيّتُهُم أو عِرْقُهُم أو دياناتُهُم أو جنسُهُم أو أصلُهُم أو مركزُهُم الاجتماعي. ويؤيّد رجال القانون استعمال المؤتمرين واضعو هذه الاتفاقية صياغة "**دون أيّ تمييز**" ***(Whithout discrimination whatsoever)***، بدلاً من تِعدادِ صُوَرْ التمييز وأشكالِهِ المختلفة، والّتي اعتمدتها سابقاتها من الاتفاقيات الصّادرة عن المنظمة.

فعبارة "**دون أيّ تمييزٍ**" لا تترُكُ أيَّ مجالٍ يحتمل الشكّ أو التفسير أو الاختلاف في التأويل والتطبيق بشأن استفادة العمّال بفئاتهم المختلفة من الحريّة النقابيّة وممارسة النّشاط النقابي[6].

---

[1] اعتبرها غالبية الفقهاء ورجال القانون الاتفاقية الأساسيّة والنّواة القاعدية الّتي تَنْشُدُ إليها جميع الدول في مجال الحريّة النقابيّة، وعبّر عن ذلك الأستاذ "**فالتيكوس**"، قائلاً:

« C'est la convention(n°87)sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 qui constitue le texte fondamental pour la protection internationale de la liberté syndicale »*. in :*

*N. Valticos, Op.cit.,p.**247**.*

والدليل على ذلك، أنّ الاتفاقية رقم:**87**، قد رَصَدَتْ حتّى تاريخ **أكتوبر 2008**، ما يُعادِل **148** تصديقاً، غالبيتها تضمُّ دولاً أوروبية، وكذا، إفريقية. بينما لمْ تحصُد الاتفاقية على القارة الآسيوية سِوَى **18** تصديقاً من أصل **43** دولة، وإلى يومنا هذا، امتنعت كلٌّ من "**البرازيل**"، "**الصين**"، "**الهند**"و"**الولايات المتحدة الأمريكية**" من التصديق على أحكامها. راجع:

*C. La Hovary, Op.cit.,p.**56**.*

[2] المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم:**87**، أعلاه.

[3] وائل أحمد علام، **الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان**، دار النهضة العربية، القاهرة، **1999**، ص.**373**.

[4] هذه الصّياغة تمنَعُ المشرّعين الوطنيّين من إيراد أيّة نصوص تشمُلُ تمييزاً أيّاً كان نوعُهُ، ممّا يعنِي عدم الاعتداد باللّون أو الجنس أو العقيدة الدينيّة أو النزعة السّياسية أو نوع المهنة سواء أكانت تابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو الوظيفة العامة... أو غير ذلك من الأشخاص ممّن تشملُهُم تسمية عامل أو رب عمل. كذلك، تتّسِع لتشمُلَ – ليس فقط – أرباب الأعمال الخاصّة- وإنّما كذلك، يتمتَّعُ بنفس الحقوق مديرو الشّركات والمؤسّسات التّابعة للدولة. كما لا يُمكِنُ أنْ يؤدِّي مستوى الثقافة أو التعليم أو مستوى التقدُّم الاجتماعي لطائفةٍ ما، إلى وجود أيَّ نوعٍ من أنواع التمييز في التمتُّع بهذه الحقوق.

[5] أحمد أبو الوفا، مرجع سابق، ص.**219**.

[6] وقد عّبر عن ذلك الأستاذ "**جانكس**" ***(Jenks)*** ، قائلا:

وأثارت صياغة الاتفاقية العديد من الإشكالات؛ حيث طُرِحَ التساؤلُ بشأن **المقصود بعبارة "تنظيمات" الواردة ضِمن نصّ المادة 02 أعلاه؟ وما هي موضوعاتُها؟**

نصّت المادة **10** من الاتفاقية على أنّه: " **في هذه الاتفاقية يُراد بكلمة منظّمة أيَّ منظّمة للعمّال أو لأرباب العمل تستهدف تقرير مصالح العمّال وأرباب العمل والدِّفاع عنها**". ويُستَشَف من هذا التعريف الواسِع أنَّ التنظيمات المؤسّسة يُمكِن أن يكون موضُوعُها الأساسيّ– ليس فقط – تعزيز وحماية المصالح المهنيّة، ولكن أيضاً، مُتابعة المصالح الأكثر عموميّة الّتي تتجاوزُ المجال المهنيّ، بالمعنى الدّقيق. ولكن المُطالبة بمصالح كهذه، سيُتِيحُ عادةً قيام التنظيمات المهنيّة بنشاط سياسي، ممّا يُمكِنُ معه تأويل التعريف الّذي أَعْطَتْهُ الاتفاقية للمنظمة على أنَّه ينطَوِي على القَبُول بإمكانيّة قيام النقابات بنشاطٍ سياسيٍّ في نفسِ الوقتِ الّذي تُمارس فيه الموضوعات المهنيّة دون أنْ يؤدِّي هذا إلى فُقدانِهَا الحماية الدولية.

وهذا التأويل يُمكِنُ البرهنة على صِحَّتِهِ بالرّجوع إلى الأعمال التحضيريّة للاتفاقية[1]، حيث كانت هناك اقتراحات بإدخال تعديلات على نصوصِهَا بغَرَضِ تقييد ضمانات الحريّة النقابية وجَعْلِها تنحَصِرُ فقط في المجال المهنيّ، وعَمِلت مجموعة العمّال على إقرار إعلان توضيحي للنُّصُوص مفاده "**أنَّهُ من المعلوم والمفهوم أنّ العمّال وأرباب العمل لهم الحقّ في إطار قيود المشروعيّة أن ينظمُّوا لأيّ تنظيم ذي طابعٍ سياسيٍّ أو غير ذلك**[2].

=« ***The freedom of association and protection of the right to organise convention, 1948, is a comprehensive charter of freedom of association against interference by the state. It grants workers and employers without distrinction whatsoever the right to form and join organisation of their owen choosing without previons anthorisation”.****in:*
C. wilfred Jenks, Op. cit., p. ***51.***

ويستعمل الأستاذ "**جونستون**" ***(Johnston)*** للتعبير عن ذلك، عبارة "**دون تفرقةٍ أيّاً كان نوعها**"، قائلاً:

« ***Briefly, these are that all workers and employers, without discrimination of any kind, shall posses the right to establish and join…”.****in:*
G. A Johnston, Op. cit., p. ***152.***

وتقول في ذات المعنى، الأستاذة "**لاهوفاري**" ***(Lahovary)***، ما يلي:

“La C. 87 précise la portée ratione materiae de ce droit de manière large, … par ailleurs, la portée ratione personae est tout aussi étendue le droit d’association étant de portée quasi universelle : il est déteur par tous les travailleurs et employeurs, quels que soient leur nationalité, leur position et le secteur dans lequel ils travaillent et quelle que soit leur relation d’emploi. Aucune discrimination n’est permise, et c’est pour cette raison que l’on a préféré à l’article 02 l’expression sans distinction aucune, à une énumération de motifs de discrimination interdits, afin d’éviter toute interprétation restrictive ».*in :*
C. La hovary, Op. cit., p. ***62.***

[1] عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، مرجع سابق، ص.**783**.

[2] ترى **لجنة الحريّة النقابيّة التّابعة لمكتب العمل الدولي**، بهذا الخصوص، أنّ الأنشطة النقابيّة لا يُمكن أنْ تقِفَ عند حدِّ الأمور المهنيّة، وهو ما كان واضحاً خلال مناقشات مشروع الاتفاقية رقم: **87** لسنة **1948**؛ حيث أنَّ اختيار أيّة سياسة عامة، في الشّؤون الاقتصادية. وترى اللّجنة، كذلك، أنّ المنظمات النقابيّة يجب ألّا تنغَمِس أكثر من اللّازم في ممارسة الأنشطة السّياسية وأن تذهب إلى مدى أبعد من مهامها الحقيقيّة. وتؤكِّد اللّجنة بأنَّ التفرقة بوضوح بين ما هو **سياسي** وما هو **نقابي** الطَّبع، كثيراً ما تكون صَعْبَة، حيث يتداخل المجالان لدرجةٍ يَصْعُبُ معها تجنُّب، وإنْ كان هذا أمراً عادياً في بعض الأوقات، قيام المطبوعات النقابيّة باتِّخاذ مواقف في بعض المسائل ذات الطّابع السياسي، بالإضافة إلى الأمور الاقتصادية والاجتماعية المَحْضَة. وبصفةٍ عامة، ترى اللّجنة أنَّ أيّ قانونٍ يمنع النقابات من ممارسة العمل السّياسي، أو يقوم على النّقيض من ذلك بإقامة ارتباط وثيق بين النّقابات وأحد الأحزاب السّياسية، فإنَّه في الحالتين لا يتوافق مع مبادئ الاتفاقية رقم: **87** لسنة **1948**.

وعن شرط عدم الحُصُول على إذنٍ مسبقٍ، فقد قِيلَ بحقّ، أنَّهُ: "**لا يُمكِنُ بَيَانُ أهميّة هذه الحقوق إلاّ بالقَوْلِ بأنَّ الحقّ في تأسيس المنظمات النقابية لَمْ يَعُد من المُمكِن اعتبارُهُ مِن قَبِيلِ المِنْحَة الّتي تُعطيها السُّلطة، ولكن أصبح حقّاً أساسيّاً**"[1]. فالإذن المُسْبَق، على تعدُّد أشكاله[2]، يؤدِّي إلى نتيجةٍ واحدةٍ، وهي خُضُوع إنشاء النّقابات للسُّلطة التقديريّة للحكومة. وإذا كان وفقاً لهذه الاتفاقية الإذن المُسبق مستبعداً، فإنَّ هذا لا يعنِي بأنّ تأسيس النقابات مُعفَى من أيّ إجراءٍ قانوني، وهذا لا يمنَعُ مِنْ أنْ تنظِّم كلُّ دولةٍ طريقة إنشاء النقابات بحيث لا يؤدِّي إلى عرقلة الممارسة النقابيّة.

2.على مستوى المنظمة: لقد كان واضعُو الاتفاقية حريصِينَ على توفير الضّمانات الّلازمة لِجَعْلِ النّقابات تُمارِسُ نشاطَهَا بحريّةٍ دون تدخُّلٍ، أيّاً كان نوعُهُ، من طرف السّلطات الإدارية أو غيرها من التنظيمات النقابيّة المماثلة أو الأحزاب السياسيّة...أو غير ذلك[3]، ولتوافر ذلك، فقد ندَّدُوا بضرورة إقرار الضّمانات التّالية للمنظمة النقابيّة:

– حقُّ نقابات العمّال وأرباب العمل في إعداد لوائح نُظُمِها الأساسيّة والقواعد الإدارية الخاصّة بها بانتخاب ممثلين في حريّةٍ تامّةٍ، وحقِّها في تنظيم أَوْجُهِ نشاطِهَا وتحديد برامجها(المادة **03** من الاتفاقية)،

– ضرورة أن تمتنع السّلطات العامة عن أيّ تدخُّل من شأنِهِ أن يحدَّ من حقِّ العمّال أو أرباب العمل في إدارة نقاباتهم وفي ممارسة النشاط النقابي(المادة **03**/ف.**02** من الاتفاقية)،

– عدم جواز حلّ أو وَقف نشاط نقابات العمّال وأرباب العمل من قبل السّلطة الإدارية (المادة **04** من الاتفاقية).

– حقُّ النّقابات المذكورة أعلاه، في تكوين اتحادات، أو اتحادات عامة، وحقِّها في الانتماء إليها أو الانتماء إلى منظمات دولية(المادة **05** من الاتفاقية)،

– حقُّ النّقابات أو الاتحادات في اكتساب الشّخصية القانونية(المادة **06** من الاتفاقية)،

– ضرورة ألّا يمسّ التشريع الوطني الضّمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، سواء على مستوى النُّصوص أو من حيث النِّطاق (المادة **08** من الاتفاقية) [4]،

= وَرَدَ ضِمن: منصور محمد أحمد محمد، **الحريّة النقابية للموظف العام، (دراسة مقارنة)**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، **1999**، ص ص.**513-514**.

[1] عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص.**63**.

[2] والإذن المُسبق في التّطبيق العمليّ، يُمكن أنْ يتَّخِذ أشكالاً مختلفة؛ فتارةً، يجب الحُصُول على إذنٍ مباشرٍ لإنشاء النقابة، وتارةً أخرى، يتعلّق الإذن بضرورة موافقة النقابة على تشريعات ولوائح النقابة قبل العمل بها. وأحياناً، يجب اتّخاذ إذن التّأسيس بالحُصُول على ترخيصٍ لعقد الجمعية العامة التّأسيسية للنقابة المزمَع إنشاؤها.

عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، مرجع سابق، ص.**789**.

[3] إنَّ تكوين منظمات نقابيّة بحريّة، والانضمام الحرّ إليها لا يكفيان كتشريعٍ حقيقيٍّ للحريّة النقابيّة، ففي الحقيقة، إنّ الاعتداء على حريّة الأفراد في تأسيس نقاباتِهِم قلَّما يوجد على الصّعيد العمليّ لأنّه اعتداءٌ سافرٌ وظاهرٌ للعيان ولا تلجأ إليه الحكومات خوفاً من افتضاحِ أمرها على الصّعيد الدولي، وإنّما تلجأ الحكومات إلى وسائل أكثر مكراً وخداعاً، وذلك عندما تحاول السّيطرة على التنظيم النقابي بعد تأسِيسِه وجعلِهِ مستأنِساً لها.

[4] وائل أحمد علام، مرجع سابق، ص ص. 72-73.

هذا، وقد اسْتَثْنَتْ المادة **09** في فقرتها **الأولى** من الاتفاقية أعلاه، أعضاء القوّات المسلّحة، وكذا، أعضاء الشّرطة والأمن، من نطاق تطبيقها تاركةً السّلطة التقديريّة للقوانين واللّوائح الداخليّة فيما يتعلّق بتنظيم هذه المسألة؛ حيث جاء بها، كالتّالي:" **تُحدِّد القوانين أو اللّوائح الوطنيّة مدى انطِباق الضّمانات المنصُوص عليها في هذه الاتفاقية على القوّات المُسلّحة**"[1].

وهكذا، جاءت صياغة الاتفاقية رقم:**87 عامة وشاملة**، مؤسّسة على درجةٍ عاليةٍ من **المرونة والبساطة والوُضُوح**؛ فقد أراد بها واضِعُوها أن تتضمّن المبادئ الأساسيّة الّتي لا غِنَى عنها لقيام الحريّة النقابيّة، والقيود الموضوعيّة الّتي يؤدّي تخلُّفها إلى شلّ النّشاط النقابي وإفراغ المبدأ من مضمونه[2].

ومن أجل هذا، اشتملت الاتفاقية على **أربعة(04)** أجزاء أساسيّة؛ يتناول **الجزء الأول** الحرية النقابية(**عشرة مواد**)، ويتناول **الجزء الثاني** الحماية المقررة للحق النقابي (مادة **واحدة**)، ويحدِّد **الجزء الثالث** إجراءات تطبيق أحكام الاتفاقية في الأقاليم غير المتمتّعة بالسّيادة، بينما اشتَمَل **الجزء الرّابع** والأخير على أحكام ختاميّة تتعلّق بنفاذ الاتفاقية والتزامات الدول الأعضاء اتُّجاه أحكامها... وغير ذلك.

فقد أراد واضِعُو الاتفاقية تحديد **النّطاق الموضوعي للحريّة النقابيّة**، والّذي صِيغَ على وجهٍ **عامٍ** بالدّفاع عن مصالح المهنة، وتحديد **النِّطاق الشّخصي** الّذي يشمُلُ كلّ فئات العمّال وأرباب العمل مهماً كانت جنسيتُهُم، مركزُهُم الوظيفي أو قطاع النّشاط الّذي يعملون به.

وحسناً فَعَلَ المؤتمر الدولي، عندما وَضَع هذه الصّيغة العامة والمطلقة الّتي تستبعد أيّ تمييزٍ، ولا مجال معها لوجود أي استثناءات؛ فاستعمال هذه الصِّيغة العامة يفسح المجال لتوسيع مجال المشمولين بالحماية، نظراً لأنّها تمنع التمييز من أيِّ نوعٍ، ممّا يعني عدم الاعتداد باللون أو الجنس أو العقيدة الدّينية أو النزعة السّياسية أو نوع المهنة، سواء أكانت تابعة للقطاع العام أم القطاع الخاص ...، أو غير ذلك من الأشخاص ممّن تشمُلُهُم تسمية عامل أو رب عمل.

---

[1] يُقِرُّ غالبيّة رجال القانون بضرورة إيراد هذا الاستثناء، ويبرِّرون ذلك بجملة من الحُجَج، نذكُرُ من بينها: أ- التعارُض القائم بين الوظيفة العسكريّة والمبادئ القاعديّة للوظيفة من جهةٍ- ويتعلّق الأمر بمبدأ **حسن سير المرفق العمومي بانتظام وباضطراد** ومبدأ **التدرُّج الرّئاسي**- وبين حرية الدّفاع عن الحقوق النّاشئة عن الوظيفة، من جهةٍ أخرى. ب- التعارُض القائم بين المركز اللّائحي والقانوني لأعضاء هذه الأسلاك، وبين الحريّة النقابية الّتي تقتضي عدم تدخل الدولة والإدارة في عمل هذه النقابات. ج- أنّ هؤلاء الموظفين يعملون في خدمة المرفق وتحقيقاً للمصلحة العامة، ولا يُمكن لهم بأيِّ حالٍ من الأحوال ترجيح المصلحة الشخصيّة على هذه الأخيرة. د- يتمتّع موظفيّ هذه الأسلاك بحماية قانونية كافية لمركزهم الوظيفي ولحقوقهم المهنيّة، تكفُلُها لهُم اللّوائح الخاصّة بمركزهم الوظيفي. ومن ثمّ، فهم ليسوا بحاجةٍ إلى إنشاء تنظيماتٍ خاصّة للدِّفاع عن هذه الحقوق المقرّرة قانوناً. هـ- الاختلاف القائم بين المركز القانوني للموظّف لدى الدولة من جهةٍ، والمركز القانوني للعامل لدى القطاع الخاصّ؛ فالعلاقة الأولى، علاقة يحكُمُها القانون واللّوائح، بينما تكون العلاقة الثانية علاقة تعاقدية تنظيمها لا يأتي إلا بتدخُّل إدارة طرفي العقد، العامل ورب العمل.

للمزيد من التفاصيل، راجع: منصور محمد احمد محمد، مرجع سابق، ص ص. **82** وما بعدها./ ماجد جمعة قريوي، **إضراب العاملين في الدولة**، بحث لنيل الدبلوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة دمشق، **2004**، ص. **03** وما بعدها./ محمد أنس قاسم جعفر، **الموظّف العام وممارسة العمل النّقابي**، دار النّهضة العربية، القاهرة، **1986**، ص ص. **13** وما يليها./ فوزي حبيش، **الموظّف العام حقوقه وواجباته**، المؤسّسة الصحفية الأردنية، **1982**، ص ص. **17** وما يليها.

[2] راجع:

*B.Gernigon, **Relations de travail dans le secteur public**,B.I.T., Genève,2007,pp.04 -05.*

كما يتَّضِحُ جليّاً، مِنْ خلال استقراء بنود الاتفاقية رقم:**87**، بأنَّ هذه الأخيرة لم تتضمّن أيَّ نصٍّ يُميِّزُ فئة الموظفين لدى الدولة بأحكامٍ خاصّة، فيما يتعلّق بحقِّهِم في تكوين النقابات وممارسة العمل النقابي،

والأغلب بحسب رأيّ الفقهاء[1]،هو انصراف إرادة المؤتمرين واضِعِي الاتفاقية رقم:**87**، إلى الاعتراف لفئة الموظّفين العموميين بحقِّهِم الكامل في التكتُّل وفي تأسيس المنظمات النقابية والانخراط فيها، مع التحفُّظ بشأن:

(أ)- فئة موظّفي القوّات المسلّحة والأمن والشّرطة، والّتي تخضع للقوانين واللّوائح القوميّة لكونها فئات تابعة لأجهزة الدولة ذات الطّبيعة السّيادية.

(ب)- فئة موظفي بعض القطاعات الحيويّة والأساسيّة أو تلك الّتي تحقِّق مصلحة ذات أولويّة اقتصادية، اجتماعية أو حتّى سياسية[2].

ومنه مثّلت الاتفاقية رقم: **87** اتفاقية المبدأ؛ حيث شملت إقرار المبادئ الأساسيّة للحريّة النقابية دون التفصيل في إجراءات الممارسة والحماية، والّتي قرّرت لاحقاً في اتفاقيات وتوصياتٍ لاحقة.

رابعاً:أحكام الاتفاقية رقم: 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

أكّد دستور المنظمة الدولية للعمل التزام هذه الأخيرة بأن "**تدفع قُدُماً بين دول العالم البرامج والخُطط الّتي تستهدف الاعتراف الفعّلي بالحقّ في المُفاوضة الجماعيّة وذلك بالتّعاوُن بين الإدارة والعمّال في المُثابرة على أن يُبذل الجهد من أجلِ الرّفعِ مِن مُستويات الإنتاج، وتضافُر العمّال والإدارة في وَضْعِ المعايير والمُستويات الاجتماعية والاقتصادية وتطبيقها**".

ومِنْ مُنطلق تأكيد الحقّ النقابي والمفاوضة الجماعيّة، أصْدَر المؤتمر الدولي للعمل في **الفاتح** من **جويليه** من سنة **1949** الاتفاقية الخاصّة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعيّة[3]. ولئن كان الهدف من الاتفاقية رقم:**87**، هو كفالة الحريّة النقابيّة في مواجهة السّلطات العامة، فإنّ الاتفاقية رقم:**98** لسنة

---

[1] يقول في هذا الشّأن، الأستاذ" **بلانشار**"(***Blanchard***) :

« Sometimes particular classes of public servants are singled out, on the grounds of their special responsibilities or functions ,for exclusion from the general right to associate or from the right to associate with officials of a lower grade .(This may apply to officials engaged in the administration of the state ,or personnel in public institutions or in public enterprises ,or to those in the higher levels of the administration or who occupy managerial or supervisory positions of trust). The I.L.O. view is that these groups should be entitled to establish their own organizations and that ,where association with other public servants is not allowed ,the legislation should apply this restriction only to persons exercising important managerial or policy-making responsibilities Although the armed forces and the police are the only classes that may be excluded under Convention n.87 from the right to establish trade unions and also ,may be excluded fire service personnel and prison staff _the latter on the grounds that they are comparable to the police ». *in:*

F. Blanchard, ***Freedom of association,(a workers' education manual)****,2nd edition, International Labour Office, Geneva,* ***1987****,pp.****23-25****.*

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن **الحريّة النقابية للموظّف العمومي**، راجع بحثنا حول "**التناسب والتعارض بين الحريّة النقابيّة وقواعد الوظيفة العمومية**"، ورد ضِمن: إيمان ريما سرور ثوابتي، (**التناسب والتعارض بين الحريّة النقابيّة وقواعد الوظيفة العمومية**)، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد:**10**، العدد:**02**، كلية الحقوق والعلوم السّياسية، جامعة بجاية، **2014**، ص ص.**214-241**.

[3] الاتفاقية رقم: **98** لسنة **1949** بشأن **تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية**، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية خلال دورتِهِ رقم: **32**، المُنعقِدة بتاريخ: **01** جويلية **1949**، ودخلت حيِّز النّفاذ بتاريخ: **18** جويلية **1951**.

1949 الخاصّـة بحقّ التنظيم والمفاوضـة الجماعيـة[1]، تستجيب لـدواعي الحرص علـى حمايـة الحقوق النقابيّـة بالنّسبة للأطراف الاجتماعية، وبالتحديد، بالنّسبة لأرباب العمل ومنظماتهم[2].

واعتُبِرت، هذه الأخيرة، مكمِّلةً للاتفاقية رقم:**87**؛ حيث جاءت أحكامها جدُّ مختصرة، لا تتعدّى ستة عشر **(16)** مواد مُصاغة بشكلٍ **عامٍ وشاملٍ**، تتضمّن حماية العمّال من أعمال التفرقة أو الاضطهاد الّتي يُقصَدُ بها الحدُّ من حريّتهم النقابيّة، والّتي قد يلجأ إليها أرباب العمل، كأن يعلّق التشغيل والتوظيف على شرط الانضمام أو عدم الانضمام لنقابة المؤسّسة أو تشترط تخلّيه عن عضويتِهِ النقابيّة إذا كان عضواً بالفعّل[3].

تُقدّم هذه الاتفاقية العديد من الضّمانات الرّامية إلى حماية الحريّة النقابيّة من أيِّ اعتداءٍ يَقَعُ عليها من جانب أرباب العمل أو منظماتهم الخاصّة[4]، ولقدْ صِيغَت المعاهدة بطريقةٍ مُختصرةٍ دون تفصيلات، حتّى لا تفرِضَ على الدول الموقِّعة طُرُقاً محدّدة من أجلِ تطبيق الضّمانات الواردة فيها.

واكتفَتْ المعاهدة بالنصِّ على التصرفات الّتي يقومُ بها شريك العمل، ويُمكِن أنْ تشكّل تعدِّياً على الحقوق النقابيّة دون التصرّفات الصّادرة عن النقابات نفسِهَا.

وتَحْمِي المعاهدة حقّ التنظيم على مستوييْن:

1.على المستوى الفردي: تتضمّن الاتفاقية حمايةً للعمّال من أعمالِ التفرقة أو الاضطهاد الّتي يُقصد بها الحدُّ من حريتِهِم النقابيّة، والّتي قد يلجأ إليها أرباب العمل، كأنْ يُعلِّق رب العمل التشغيل والتوظيف على شرط الانضمام أو عدم الانضمام لنقابة المؤسّسة أو يشترط تخلِّي العامل عن عضويتِهِ النقابيّة إذا كان عضواً بالفعّل.

وبحسب أحكام الاتفاقية رقم: **98**، يكون العمّال وحدَهُم هُم الّذين يستفيدون من الحماية المقرّرة في إطار المعاهدة (المادة **الأولى**)، دون الموظّفين العموميين المُلحقين بخدمة أجهزة الدولة، فقد وَرَدَ ضِمن أحكام المادتين

---

[1] رَصَدَتْ الاتفاقية رقم: **98** لسنة **1949**، حتّى تاريخ أكتوبر **2008**، ما يُعادل **159** تصديقاً، راجع:

*C. la Hovary, Op.cit.,p.***60**.

[2] واعتبر الأستاذ "**فالتيكوس**"(***Valticos***) بنود الاتفاقية حماية للعامل ضدّ كلّ أشكال التمييز والتفرقة في مجال العمل، قائلاً في ذلك:

«Cette convention visait ainsi…,à éviter que, par une politique de discrimination en matière d'emploi, l'employeur mette le salarié dans l'alternative de choisir entre son appartenance syndicale et son gagne-pain»*. in :*

*N. Valticos, Op.cit.,p.***257**.

ويعبّر عن ذلك الأستاذ "**غيبالي**"(***Ghebali***)، بقوله:

« La convention n°98…visait en effet la protection des travailleurs vis-à-vis de l'employeur…,proscrivait la discrimination anti –syndicale ainsi que l'ingérence patronale dans l'établissement ou le fonctionnement des syndicats… »*.in :*

*V. Y. Ghebali, Op.cit., p.***112**.

[3] من أبرز المسائل الخلافيّة الّتي تُثار بصدد الحريّة النقابيّة، "**العضوية النقابيّة**"، **وهل تكون اختيارية أم إجبارية؟** وطِبقاً للخطّ الرّئيسي، فإنّ الخِلاف لا يكون له محلّ إذا كانت العضوية النقابيّة إجباريّة بحكم القانون أو بضغطٍ من السُّلطة، فإنّ هذا يُعدُّ انتهاكاً للحريّة النقابيّة، ولا خلاف في هذا. وإنّما الخلاف هو:**هل من حقِّ النقابة نفسها أن تُجبِر العمّال على أن يكونوا أعضاء فيها، بأن تتضمّن الاتفاقيات الجماعيّة بُنداً يُحقِّق هذا، يتعهَّد بمقتضاه رب العمل بألاّ يشغّل في المنشأة إلّا عضو النقابة، وهو ما يسمّى ببُنْد" المحلِّ المُغْلَق" أو بُنْد"المحلّ النقابي" أو بُنْد "الضّمان النقابي"؟**

وقدْ اعتبرت **لجنة الحريّة النقابيّة** هذه المسألة، إشكاليةً لا يُمكِنُ البتُّ فيها على أُسُسٍ موضوعيّة أو مطلقة، وإنّما تُترك للظُّروف والملابسات المختلفة والمتمايزة بين حالة وأخرى.

[4] فإنَّ الضّمانات المُقرّرة في الاتفاقية رقم :**87** لسنة **1948**، سالفة الذّكر، تُصبِحُ ضعيفةً إنْ لَمْ يتمّ استكمالُهَا بضماناتٍ أُخرى، تهدِفُ إلى حماية الحريّة النقابيّة، ليس فقطْ، ضدّ تدخُّلات السُّلطات العامة، وإنَّما كذلك، ضدّ تدخُّلات واعتداءات أرباب العمل أو التنظيمات النقابيّة بحدِّ ذاتها.

05 و**06**، على التّوالي، أنّ نطاق الضّمانات الّتي تُطبَّق على القوّات المسلّحة والشّرطة تُحدّد بالتشريع الوطني، وأنّ أحكام الاتفاقية لا تُعالِج وَضْعَ الموظّفين العموميّين، وأنّه لا يجوز تفسيرها بصورةٍ تمسُّ بأوضاع وحقوق هؤلاء، بأيِّ شكلٍ من الأشكال[1].

ورَأى البعض في هذا القيد تناقضاً مع أحكام الاتفاقية رقم: **87**، سالفة الذّكر، الّتي تقرِّر الحماية لكافّة العمّال دون أيّ تمييز، الأمر الّذي يُثير إشكاليّة تنازع القوانين بالنّسبة للدولة الّتي صادقت على كِلتا الاتفاقيتين[2]. لأنّها وِفقاً لأحكام الاتفاقية رقم:**87** ستكون ملزمة بأن تسمح لموظّفيها العموميّين بأن ينضمُّوا للنقابة الّتي يختارونها، ولكنّها، وبصفتها رب العمل بالنّسبة لهؤلاء الموظّفين وبصفتهِم أُجراء لديها، يُمكِنُها أنْ تُنْكِر حقَّ هؤلاء في التنظيم وِفقاً لأحكام المادة **06** من الاتفاقية رقم:**98**[3].

وجاء رأي المستشار القانوني للمنظمة الدولية للعمل، آنذاك، مخالفاً لهذا الرّأي؛ فإنّ الاتفاقية رقم:**87**، تقرّر مبدأ الحريّة النقابيّة لجميع العمّال وأرباب العمل دون النصّ على استثناءٍ بالنّسبة للموظّفين العموميّين. ومن ثمّ، فإنّ الاتفاقية رقم:**98** تُعالج، فقطْ، أحد أوجُه الحقّ النّقابي، أيّ حماية العمّال من أعمال التمييز فيما يتعلّق بالتوظيف[4].

بالمُقابل، يذهب العديد من الفقهاء إلى تفسير النصّ في إطار ضيّق ومحدود، على نحوٍ لا يعني بأيّ حالٍ من الأحوال استثناء جميع موظّفي الدولة من نطاق تطبيق الاتفاقية، وإنّما فقط ، **موظّفي المناصب الإدارية ذات الصِّبغة القياديّة أو ذات الطّابع السُّلطوي، والّتي يباشر فيها الموظّفين عملاً من أعمال الحكومة أو أعمال السّيادة.** وإنَّ المقصود بعبارة "**الموظّفين العموميّين الّذين يعملون في إدارة الدولة**"، قَدْ يتضّح أكثر إذا ما تمّت الإحالة للنصّ الأصليّ للمادة **09** أعلاه، المحرّر باللّغتين الرّسميتين (الإنكليزية والفرنسيّة).

فبالرّجوع **للنصّ المحرّر باللّغة الانجليزية**، وَرَدَتْ العبارة، كالتّالي:

« ***This convention does not dead with the position of public servants engaged in the administration of the state…*** ».

وبالرّجوع إلى **النصِّ المُحرّر باللّغة الفرنسية**، وَرَدتْ العبارة على النّحو التّالي:

« ***Cette convention ne traite nullement de la position des fonctionnaires exerçants des activités propres à l'administration de l'état…*** ».

وهكذا، جاء تفسير **لجنة الخبراء** و**لجنة الحريّة النقابيّة** مُوافقاً للتفسير الفقهي المُقدّم أعلاه[5]، من حيث أنَّ التمييز الوارِدْ بنصِّ المادة **06** أعلاه، لا يشمُلُ سِوَى مُوظّفي المناصب الإدارية القياديّة ومُوظّفي الوزارات

---

[1] نصّت المادتان **05** و**06**، على التّوالي :"**تُحدّد القوانين أو اللّوائح الوطنيّة مدى انطِباق الضّمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القُوّات المُسَلّحة والشّرطة...**"، " **لا تتناوَل هذه الاتفاقية وَضْعَ مُوظّفي الخدمة العاملين في إدارة الدولة، ولا تُفسّر بأيِّ حالٍ على وجهٍ يُسيء إلى حُقُوقِهِم أو مركزِهِم**".

[2] عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، مرجع سابق، ص.**792**.

[3] راجع:

*D. Cf.Yiannopoulos, Op.cit.,pp.**58** et **59**.*

[4] راجع:

*B.Gernigon, **Relations de travail dans le secteur public**, Op.cit.,p.**08**.*

[5] راجع:

*B.I.T. **:(La liberté syndicale)**, recueils des décisions, Genève, **2006**, al. **887**.*

ومُـوظّفي الأجهـزة المركزيّـة، بينمـا يسـتفيدُ مُـوظّفي كـلّ مـن المرافـق المحليّـة أو المصـلحيّة (مثـل: عمّـال المستشفيات، عمّال التعليم، عمّال البريد والمواصلات... وغيرِهم)، من ذات الامتيازات الّتي يستفيدُ منها غيرُهُم من عمّال القطاع الخاصّ في مجال الحريّة النقابيّة[1].

وينفِي هؤلاء وجود أيّ تناقض بين الاتفاقيتين من الأساس، فالاتفاقية رقم:**98** لَمْ يُقصَد بها استثناء تمتُّع الموظّفين العموميين من حريّتهم النقابيّة بِقَدَرِ ما قُصِد منها إحالة تنظيم ممارستهم للحقّ النّقابي للتشريعات الوطنيّة لكلِّ دولة على حِدَى، حتّى تَرْصُدَ الاتفاقيات المتعلّقة بالحريّة النقابيّة أكبر قَدَرٍ مِن التصديقات ولا تصطَدِم، كباقي الاتفاقيات، بالسّيادة الوطنيّة والنّظام العام للدولة العضو[2].

ولا ترى الباحثة من وجهة نظرها، وجود أيّ تناقض في هذا الشّأن، إذا ما انطلقنا من فرضيّة مفادُهَا، أنّ الاتفاقية رقم: **87** أَوْرَدَتْ أحكاماً عامة وكان هدفها إقرار المبدأ في حدِّ ذاتِهِ، تارِكَةً التفصيلات لاتفاقياتٍ لاحقةٍ، وكـان ذلك بموجب الاتفاقيـة رقم: **98**. وإنَّ هـذا لا يعنِـي حرمـان الموظّـف العـام مـن حقِّ الحمايـة، فبـالرّجوع للأعمال التحضيرية للاتفاقية رقم: **98**، نجد أنّ واضِعِيها قد انصرف ذِهنُهُم لمضمونٍ آخر غير ذلك المضمون المفهوم شكليّاً وظاهريّاً؛ فلقد كان لَدَيْهِم الاعتقاد الرّاسِخُ بأنّ الموظّف العمومي، مِثلُه مثل جميع العمّال، يجب أنْ يتمتّع بضماناتِ حقّ التنظيم.

وتفسير مضمون أحكام المادتين **05** و**06**، أعلاه، مرجِعُهُ يكمُنُ في أنَّ واضِعِي المعاهدة راعُوا بأنَّه في العديد من الدول يستفيد الموظف العام من تشريعات وظيفيّة خاصّة به تجعَلُهُ في مأمنٍ من أعمال التمييز أو التفرقة، خاصّة وأنّ الموظّف العام تحكم قواعد توظيفِهِ وعملِهِ قواعد قانونية لائحيّة وليست قواعد يتمّ تحديدُهَا عن طريق التفاوُض الجماعي[3].

---

[1] صدرت في هذا الإطار، توصيات هامة دعماً لأحكام الاتفاقيات رقم: **87**، رقم: **98** ورقم: **151** على التّوالي، ويتعلّق الأمر بالتوصية رقم: **143** لسنة **1971** والتوصية رقم: **158** لسنة **1978** بشأن ممثّلي العمّال. وقد حدّدت كلتاهما التسهيلات الممنوحة لمندوبي المنظمات النقابيّة أثناء وخارج ساعات العمل مدعِّمةٍ بذلك **مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الطّوائف العماليّة في مجال النّشاط النقابي أكثر فأكثر**. راجع:

*C. La hovary, Op. cit., pp. 65-66./ B.I.T. :**(Collective bargaining)**, I.L.O., Op. cit., pp. 103-105.*

[2] تقول في هذا المقام الأستاذة" **لاهوفاري**" « ***La Hovary*** »:

***« La C.98…..est d'application quasi générale , excluant de son champ également les membres des forces armées et de la police, mais aussi les fonctionnaires publics(art.5et6),Il n'est nullement question ici de refuser les droits de la C.98 à certains travailleurs ,mais uniquement de laisser son application être déterminée par la législation nationale** ».*

C. La Hovary, Op.cit.,p.65.

ويستند هذا الاتجاه في تبرير آرائه إلى الأسانيد والمبرّرات الّتي قدَّمتها كلٌّ من **لجنة الخبراء ولجنة الحريّة النقابيّة**، فيما يتعلّق بإشكالية استثناء الموظّفين العموميّين. لتُضِيفَ الأستاذة قائلةً:

***« Ainsi ,seuls les fonctionnaires exerçants des activités propres à l'administration de l'Etat peuvent être exclus de la C.98(fonctionnaires des ministères ou organismes gouvernementaux du même type),les autres personnes employées par le gouvernement ,des entreprises publiques ou des institutions publique autonomes devraient bénéficier des garanties de la convention .La C.98 s'applique donc par exemple: aux enseignants et au personnel des hôpitaux publics ,des postes et des télécommunications** » .in :*

Ibid.

[3] منصور محمد أحمد محمد، مرجع سابق، ص ص.**223-226**.

ومن ثمّ، يُفهم من سياق الاتفاقية، أنّ المعيار الوحيد الّذي اعتمده المؤتمرون، آنذاك، لتمييز فئة الموظفين العموميين هو **معيار النّظام القانوني واللّائحي الخاصّ بهم،** ذلك النّظام الّذي يفترض أنْ تُقدَّم للموظفين العموميين ضماناتٌ كافيةٌ ومُساويةٌ لتلك الّتي تقرّرها الاتفاقية[1].

2.على مستوى المنظمة: خوّلَت المادة **الثانية** من الاتفاقية كلّ من تنظيمات العمّال وتنظيمات أرباب العمل، على حدِّ السّواء، الحماية اللّازمة ضدّ أعمال التدخُّل فيما بينها عن طريق مندوبيها أو أعضائها أو عن طريق التدخُّل في كيفية التكوين أو في طريق سير أعمالها أو في الإدارة الخاصّة بها.

وأَوْلَتْ الفقرة **الثانية** من نصِّ المادة، أعلاه، حمايةً أكبر لمنظمات العمّال بحظر كلّ إجراء يُقصَدُ به التحريض على إنشاء نقابات عماليّة يتسلّطُ عليها رب العمل أو منظمة من منظمات أرباب العمل عن طريق تدعيم المنظمات العماليّة مالياً أو بوسائل إغرائية أخرى. وفي سبيل تحقيق ذلك نصّت الاتفاقية على أن تُوفَّر للعامل حمايةً كافية من أيّة أعمال تمييزيّة على صعيد استخدامِهم تستهدف المساس بحريّتِهم النقابيّة، ويجب أنْ تنطبق هذه الحماية، بدرجةٍ أخصّ، إزاء الأعمال الّتي يُقصد بها[2]:

1. جعل استخدام العامل مرهوناً بشرط أن لا ينظم إلى نقابةٍ أو أن يتخلّى عن عضويته النقابيّة؛
2. التوصّل إلى فَصْلِ العامل أو الإجحاف به بأيّة وسيلة أخرى بسبب عضويتِهِ النقابيّة؛
3. تتخذ تدابير توافق الظروف القومية بهدف تشجيع استخدام وتطوير أساليب التفاوض الجماعي.

وتجدُرُ الإشارة إلى أنَّ كِلتا الاتفاقيتين الدوليتين (الاتفاقيتان رقم: **87** ورقم:**98**)، لَمْ تكونا مُصَاغتَيْن بطريقةٍ تجعلهما بمثابة تشريع تفصيلي خاصّ بالحريّة النقابيّة، وإنّما كانتا تحتويان على المبادئ العامة والخطوط العريضة للحريّة النقابيّة. وهذا هو الأسلوب الأفضل إذا ما تعلّق الأمر باتفاقيةٍ دوليةٍ، لأنَّ وُجُود قواعد قانونية تفصيليّة في معاهدةٍ دوليةٍ، من شأنِهِ أنْ يُجبِرَ الدول المصدّقة عليها على تعديل تشريعاتها الدّاخلية لتتواءمَ مع نصُوص المعاهدة، مِمَّا قدْ يُؤدِّي إلى امتناع هذه الدول عن التوقيع والمصادقة عليها.

وقد كانت الاتفاقية رقم:**98** أكثر دقّة فيما يتعلّق بحظر التمييز بسبب النّشاطات النقابيّة، ومن ثمّ، حَظَرَتْ المادة **الأولى** منها أعمال التمييز الّتي يُقصَدُ بها الحدّ من الحريّة النقابيّة للعمّال، ومَنَعَتْ بذلك:

- إخضاع تشغيل عاملٍ لشرطِ عدم الانضمام لنقابة أو التنحّي عن عضويتها.
- القيام بفصل العامل أو تأديبه أو الإضراب بمركزه بأيّ صورةٍ بسبب عضويته في نقابة أو مشاركته في نشاطات نقابيّة.

---

[1] لَمْ يَرِدْ في الاتفاقية ما يُفيد إلزام الدول بتوفير حماية للموظفين العموميين خاصّة بحقِّهم في التنظيم إذا ما كان يوجد في تشريعاتهم الخاصّة ما يُقرِّر هذه الحماية، وأنّه، وعلى العكس من ذلك، إذا ما انعدَمَتْ هذه الحماية، فإنَّ الالتزام الدولي يَبرُزُ هنا ليقرِّر حمايةً لهؤلاء الموظفين. فقد كان نصُّ المادة **06** من الاتفاقية قبل صياغتِهِ نهائيّاً،على النّحو الآتي:" **أحكام المواد السّابقة لا تنطبق على الموظّفين العموميّين الّذين يستفيدون من نظامٍ قانونيٍّ خاصٍّ للتوظيف، والّذي يجعلهم بمنأى عن التعدّي على ممارسة حقِّهم في التنظيم**".

للمزيد من التفاصيل، راجع: محمد أحمد إسماعيل، **مبدأ الحريّة النقابيّة لمنظمات العمّال**، رسالة مقدّمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، **1982**، ص ص. **115-119**.

[2] وائل أحمد علام، مرجع سابق، ص ص.**73-74**.

وقد جاءت أحكام المادة **الأولى** أعلاه، مكمّلة لأحكام الاتفاقية رقم: **87**؛ فبينما كرّست هذه الأخيرة (الاتفاقية رقم: 87) **مبدأ المساواة وعدم التمييز في ممارسة العمل النّقابي بين مختلف الطوائف العماليّة** (رجالاً أم نساءاً، شباباً أم مُسنّين، مواطنين أم أجانب، مسيحيين أم مسلمين، ذوو البشرة السّوداء أم ذوي البشرة الفاتحة، رأسماليين أم اشتراكيين، عرب أم أوروبيين، عاملين دائمين أم متقاعدين أم مؤقتين، عاملين لدى الدولة أم لدى القطاع الخاص...وإلى غير ذلك)، فإنَّ أحكام الاتفاقية رقم: **98** تكرِّس، صراحةً، **المساواة وحظر التمييز في ممارسة العمل النّقابي بين العامل غير المُنْظَمْ للنّقابة والعامل المَنْظَم للنّقابة**، وتمنع أيّ تمييزٍ يُمارس ضدّ العامل النّقابي أو المندوبين النقابيّين بسبب مُمارسَتِهِم للنّشاطات النقابيّة.

وهكذا يُكيِّف العديد من الفقهاء الاتفاقية رقم: **87** والاتفاقية رقم: **98** على أنّهما يتضمّنان أحكاماً **مُتكاملة ومُتداخلة** في الوقتِ ذاتِهِ[1]؛

متكاملةً، من حيث أنّ الاتفاقية رقم: **87** تضمّنت حمايةً للعمّال ولنقاباتهم ضدّ أيّ تدخُّلٍ من الدولة والحكومة، بينما تضمَّنت الاتفاقية رقم: **98** حمايةً للعمّال ضدّ أيّ ضُغُوطٍ أو تهديداتٍ صادرة من رب العمل.

ومتداخلة، من حيث أنَّ كِلتا الاتفاقيتين تقرُّ بمبدأ المساواة وحظر التمييز بين جميع الطّوائف العماليّة ونقاباتهم، وتفرض استقلاليّة هذه الأخيرة اتُّجاه الدولة واتُّجاه أرباب العمل[2].

وفي تقييمها الأخير للاتفاقيتين السّابقتين، لا ترى الباحثة أيّ تعارض بين أحكامها؛ بل ترى تبايناً واختلافاً شديداً في مواقف ووجهات نظر المؤتمرين والدول الأعضاء الممثّلة بالمؤتمر، الأمر الّذي انعكس وظهر في الصّياغة المتردّدة لكلتا الاتفاقيتين. وعموما، يمكن اعتبار الاتفاقية رقم: **87 اتفاقية المبدأ**، والاتفاقية رقم: **98 اتفاقية التنظيم والحماية**.

خامساً:أحكام الاتفاقية رقم: 135 لسنة 1971 بشأن التسهيلات الممنوحة لممثلي العمال، والتوصية رقم: 143 المكملة لها

تُعتبر أحكام الاتفاقية رقم: **135** لسنة **1971** بشأن **التسهيلات الممنوحة لممثلي العمال**[3]، تكملةً للأحكام الواردة في الاتفاقية رقم: **98**، سالفة الذِّكر[4]، ولذلك جاءت الاتفاقية رقم: **135** لحماية ممثّلي العمّال من أيّة

---

[1] راجع:
*B.Gernigon, **Relations de travail dans le secteur public**,Op.cit.,pp.08-09.*

[2] راجع:
*N. Valticos, Op. cit., pp. 256-257./ B. Gernigon, **(La convention n° 98 de l'O.I.T. : un instrument toujours d'actualité cinquante ans après son adoption)**, éducation ouvrière, Paris, n° 02, 1999, p. 19.*

[3] الاتفاقية رقم: **135** لسنة **1971** بشأن **التسهيلات الممنوحة لممثلي العمال** اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ: **23** جوان **1971**، وبدأ نفاذها في **30** جوان **1973**.

[4] وتسْتَدِلُّ الباحثة في هذا الشّأن، بما وَرَدَ في **ديباجة** الاتفاقية رقم:**135**؛ حيث تمّت الإشارة إلى أنّهُ:" **إنّ المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل،...، وإذْ يُشيرُ إلى أحكام اتفاقية حقّ التنظيم والمُفاوضة الجماعيّة، 1949، الّتي تنصُّ على حماية العمّال من الإجراءات التمييزيّة المُعادِيَة للنّقابات فيما يتعلّق باستِخدامهِم، وإذْ يرى صواب استِكمال هذه الأحكام من أجل مُمثِّلي العمّال؛ وإذْ قرّرَ اعتماد بعض المُقترحات المُتعلّقة بتوفير الحماية والتسهيلات لِمُمثِّلي العمّال في المؤسّسات،...**"

إجراءات قد تُلحَقُ بهِم أيّ أذًى أو ضَرَرٍ بسبب صِفَتِهم التمثيليّة أو عُضويتِهم النقابيّة... ، وطالبت الاتفاقية الدولية بمنح تسهيلات لمندوبي العمّال حتّى يتمكّنوا من أداء مهامهم بصورةٍ واسعةٍ وفعّالة[1].

ونصّت المادة **الأولى** من الاتفاقية رقم: **135**، على أنَّهُ:" **يتمتّع مُمثِّلو العمّال في المؤسّسات بحمايةٍ فعّلية من أيّ تصرّفاتٍ تضُرُّ بهِم، بما فيه التسريح، وتتَّخِذ بِسبب وضعِهِم ونشاطِهِم كممثِّلين للعمّال، أو عضويتِهِم النقابيّة، أو اشتراكِهِم في أنشِطة نقابيّة شريطة أنْ يعملوا وِفقاً للقوانين أو الاتفاقيات الجماعيّة القائمة أو وِفقاً لترتيباتٍ أُخرى مُتّفق عليه بصورةٍ مُشتركةٍ**".

واستناداً لذلك، تضمّنت الاتفاقية رقم: **135** النصّ على الحماية الّتي يستوجب توفيرها للمندوبين النقابيّين ولممثِّلي العمّال اتُّجاه كلّ التصرّفات الّتي تُشكِّل ضغطاً أو تهديداً أو تمييزاً في المُعاملة اتُّجاههم بسبب نشاطاتِهم النقابيّة أو عضويتِهِم النقابيّة. كما تَمْنَحُ الاتفاقية ذاتُهَا، أيّ اتفاقٍ أو مفاوضة يشتملُ ضِمْنَ أَحَدِ بنوده شرطاً من شأنه الإضرار بالمندوبين النقابيّين أو جعلهم محلّ تفرقة بسبب نشاطاتهم النقابيّة[2]. ويُشترط في ذلك، توفير كلّ التسهيلات الّلازمة لتمكين الممثِّلين النقابيّين من مباشرة مهامهم التمثيليّة دون أن يؤثِّر ذلك على مركزهم الوظيفي أو المهني؛ وحيث تُراعى، في هذا الصّدد، خصائص نظام العلاقات الصّناعية في البلد واحتياجات المُؤسّسة المعنيّة وحجمها وإمكاناتها، وألاّ تُؤثِّر هذه التسهيلات على فعاليّة سَيْر العمل في المُؤسّسة المعنيّة (المادة **02** من الاتفاقية).

وقد حدّدت كلٌّ مِن الاتفاقية رقم: **135** أعلاه، والتوصية رقم: **143** المكمِّلة لها، المقصود بممثلي العمال ***(Workers' representatives)***، بأنّهم:

- المندوبين النقابيّين ***(Trade union representatives)*** المُنَصّبين عن طريق الاقتراع أو عن طريق التعيّين من طرف أعضاء النقابة.
- المندوبين المنتخبين ***(Elected representatives)*** من طرف مجموع العمّال عن طريق الاقتراع الحرّ والمباشر (المادة **03** من الاتفاقية رقم: **135**، ويقابلها البند **02**/ف.**01** من التوصية رقم: **143**).

على أنّه، في الحالة الّتي يكون فيها داخل المؤسّسة الواحدة ممثِّلين نقابيّين وممثِّلين منتخبين للعمّال، يُشترط على الإدارة أو رب العمل اتخاذ الإجراءات الّلازمة لتمكين المندوبين النقابيّين من مباشرة مهامهم النقابيّة التمثيليّة على أَكْمَلِ وجهٍ دون تمييزٍ بينهم وبَيْنَ غيرهِم من الممثِّلين المنتخبين(البند **02**/ ف. **04** من التوصية رقم: **143**).

---

[1] راجع:

B.Gernigon, ***Relations de travail dans le secteur public***, *Op.cit.,p.24.*

[2] يعبر عن ذلك الأستاذ "**بلانشار**" ***(Blanchard)*** ، قائلا:

« ***Labour-management relations in the entreprise are also the subject of both the workers representatives convention, 1971, N° 135 and recommandation 1971, N° 143, each contains provisions designed to protect these representatives (wether designated by trade unions or elected by the workers) against anya ct prejudicial to them, including dismissal, that is based on their status as workers representatives or on union membership or on participation in union activities*** ».*in :*

F. Blanchard, Op. cit., p. 05.

فضـلاً عن ذلك، اشترطت التوصـية أعـلاه، ضـرورة اتِّخـاذ التّدابير الضـروريّة مـن أجل حمايـة المندوبين النقابيّين أثناء القيام بمهمّة التمثيل بالتكافؤ وعلى قدم المساواة مع غيرهم من ممثلي العمال (البند **03**/ف.**05** من التوصية). وذَكَرَتْ التوصية من ضِمن هذه التّدابير، الإجراءات التّالية:

- إلزام رب العمل أو الرّئيس الإداري بسحب أيّ قرارٍ تأديبي ينصبُّ على إنهاء العلاقة المهنيّة للممثِّل النقابي بسبب نشاطاته النقابيّة.
- اشتراط اتِّخاذ رأيّ استشاري أو إبرام اتفاق من طرف جهاز مستقلّ عمومي أو خاص، أو من طرف جهاز مشترك (متساوي الأعضاء) حَوْل أيّ فصلٍ نهائي للممثِّل النقابي.
- افتتاح إجراء استثنائي للتحقيق حول كلّ تغيير يطرأ على العلاقة المهنيّة للممثّل النقابي يعتبره هذا الأخير قد تمّ بطريقةٍ غير قانونية، ودُونَ عذرٍ مقبولٍ.
- يُمنَعُ تضمين أيّ اتفاقية أو لائحة أو قانون داخلي بُنداً يَحْرُمُ الممثِّل النقابي من حقِّه في الأجر بسبب غيابِهِ لأداء مهامِهِ التمثيليّة.
- يُمنَعُ أيُّ تمييزٍ أو تفرقةٍ يُمارِسُهُ رب العمل اتُّجاه الممثِّل النقابي بسبب نشاطاته النقابيّة، من شأنه تغيير ظروف وشروط استخدام هذا الأخير.
- إعطاء الأولويّة والامتياز للممثِّلين النقابيّين فيما يتعلّق باستفادتهم من تخفيض المهام وساعات العمل أثناء قيام رب العمل أو الرّئيس الإداري بتوجيه أوامر التسخير.

هذا، وقد تضمّنت التوصية رقم: **143** أعلاه، ضِمن أحكام البند **04** منها، ما لا يقلُّ عن **18** فقرة تتعلّق بالتسهيلات الواجب توفيرها للممثّلين النقابيّين، ونذكر من بينها:

- تقديم التسهيلات المُمكنة فيما يتعلّق بمنح الممثِّلين النقابيّين السّاعات الكافية خارج أوقات العمل من أجل أداء مهامهم التمثيليّة.
- ضرورة ألّا تؤثّر ساعات الغياب عن العمل المصرّح بها بقصد أداء المهام التمثيليّة على أجور وعلاوات أو امتيازات الممثِّلين النقابيّين.
- ضـرورة إفادة الممثّـلين النقـابيّين بتصـريحٍ لحضـور كافّـة الاجتماعـات، المـؤتمرات، النّـدوات، والـدّورات التدريبيّة، وضرورة تمكينهِ من الوسائل اللّازمة لتنظيمها.
- ضرورة الترخيص بنشر الدّورات وتعليق الإعلانات اللّازمة من أجل إفادة العمّال بكافّة المعلومات الّتي تخصُّهُم. وكذا، الترخيص باستعمال أماكن العمل لذات الأغراض المذكورة أعلاه.

وهكذا جاءت نصوص التوصية رقم: **143** بمجموعةٍ واسعةٍ من الأحكام والقواعد الواجب اتِّخاذها وتكريسها من طرف كلِّ دولـةٍ عضـو فـي المنظمـة علـى المستوى الـوطني[1]، وذلك بقصَدَ ضـمان حريّـة واستقلاليّة ممثِّلـي العمّال والمندوبين النقابيّين في العمل النقابي بالتكافؤ وعلى قدم المساواة مع غيرهم من العمّال.

---

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع:
*B.I.T. :(**Collective Bargaining**), I.L.O., Op. cit., pp. 104-105./ B.I.T. : (**Freedom of association**), I.L.O., Op. cit., p. 05.*

ويمكن اعتبار الأحكام الواردة ضمن الاتفاقية رقم: **135** أحكاما تكمليّة لما ورد ضمن الوثيقتين السّابقتين، وبقدر الضّمانات الحمائيّة الّتي جاءت بها أحكامها[1]، إلاّ أنّه حبّذ من وجهة نظر الباحثة، لو أنّ المنظمة الدولية للعمل أَوْلَتْ الموضوع أهميّة أكثر، وأعطته بعداً عمليّاً، من خلال صياغة التّدابير العمليّة والإجرائية الكفيلة بتوفير تسهيلات ميدانيّة للنقابات الممثّلة في كلّ دولةٍ عضو ضمن **دليل عملي ملحق** تستند إليه النقابات الفاعلة في ممارسة أنشطتها وحماية أعضائها على المستويات الدّاخلية.

ولن تغفل الباحثة عن الإشارة إلى أنّ أيٍّ من الوثائق السّابقة الّتي تمّت مناقشة أحكامها لم تتطرّق لمسألة الحريّة النقابية في القطاع العمومي، وكان لا بدّ من انتظار حلول العقد السابع من القرن الماضي ليتحقّق ذلك بصدور أداة دولية تعالج **علاقات العمل في الخدمة العامة.**

سادساً:أحكام الاتفاقية رقم: 151 لسنة 1978 بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة، والتوصية رقم: 159 المكمّلة لها

اعتمد المؤتمر الاتفاقية رقم:**151** في **27 جوان 1978** بشأن **حماية حقّ التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة**[2]، أو ما يطلق عليها"**باتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة**"، ليستدرك الفراغ في الحماية الواجبة لفئة هامّة من العمّال الّذين يشكّلون **30%** من القوى النّشطة اقتصاديا، كي يدافعوا عن مصالحهم على غرار زملائهم في القطاع الخاص[3].

فقدْ اعتُمِدَت هذه الاتفاقية على إثر المناقشات الّتي ثارت بشأن الاستثناء الّذي أوردته المادة **السادسة** من الاتفاقية رقم: **98**، سالفة الذّكر، بخُصُوص الموظّفين العموميّين، لتتمتّع هذه الفئة بنفس الحقوق والحماية المقرّرة لجميع العمّال، خاصّة، بعد التوسُّع الكبير في أنشطة الخدمة العمومية وازدياد عدد الموظّفين العموميّين، فجاءت الاتفاقية رقم: **151** لتحقّق هذه الحماية ولتشمُل بحمايتها جميع الأشخاص الّذين تستخدِمُهم سلطاتُ عامة إلى المدى الذي لا تنطبق فيه عليهم أحكام **أكثر فائدة** في غيرها من الاتفاقيات الدولية للعمل (المادة **الأولى** من الاتفاقية) [4].

---

[1] ويعلّق في الختام، الأستاذ "**سمغوني زكرياء**" على مضمون الاتفاقية رقم: **135**، فيقُول:" **إنّ ما يُميّز الاتفاقية هو تركُها لمجالٍ واسعٍ من الحريّة للقوانين واللّوائح الوطنيّة أو الاتفاقات الجماعيّة أو القرارات التحكيميّة أو القرارات القضائيّة أنْ تُحدِّد نوع من أنواع ممثّلي العمّال الّذين يحقُّ لهم الحماية والتسهيلات الّتي تنصُّ عليها هذه الاتفاقية**".

زكريا سمغوني، **حريّة ممارسة الحق النقابي**، مرجع سابق، ص.**47**.

[2] الاتفاقية رقم: **151** لسنة **1978 بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة**، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في **27** جوان **1978**، وبدأ نفاذها في **26** فبراير **1981**.

[3] تشير ديباجة الاتفاقية رقم:**151** إلى الانتشار الكبير لأنشطة الوظيفة العمومية في عدد هام من الدول، والحاجة إلى علاقات عمل سليمة وسويّة بين السّلطات العمومية ومنظمات الموظّفين العموميّين. وتأخذ بعين الاعتبار صعوبات التفسير الّتي أثيرت بمناسبة تطبيق أحكام الاتفاقية رقم:**98** على الموظّفين العموميّين، والملاحظات الّتي أبدتها أجهزة الإشراف في المنظمة الدولية للعمل في العديد من المناسبات بشأن استبعاد طائفة كبيرة من الموظّفين من نطاق تطبيق هذه الاتفاقية.

[4] راجع:

*B.Gernigon, **Relations de travail dans le secteur public**, Op.cit.,pp.09-14.*

وتتناول الاتفاقية حماية حقّ التنظيم(**القسم الثاني**)، التسهيلات الممنوحة لمنظمات الموظّفين العموميّين(**القسم الثالث**)، إجراءات تحديد شروط الاستخدام(**القسم الرابع**) وكيفيّة تسوية المنازعات(**القسم الخامس**).

وتسري الاتفاقية رقم: **151** أعلاه، على جميع الأشخاص المستخدَمين من قِبل السُلطات العامة في حالة عدم سريان أحكام اتفاقيات دولية أكثر نفعاً لهم (المادة **01**/ف. **01** من الاتفاقية).

وقد قرّرت أحكام هذه الاتفاقية لتشمل بحمايتها جميع الأشخاص الّذين تستخدمهم السّلطات العمومية، وتذهب الاتفاقية بالحماية إلى أوسع درجة فيما يتعلّق بتحديد **النّطاق الشّخصي** لنفاذ أحكامها، عندما نصّت المادة **الأولى** منها على أنّه:"**تنطبق هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص الّذين تستخدمهم سلطات عامة إلى المدى الّذي لا تنطبق عليهم أحكام أكثر فائدة في غيرها من اتفاقيات العمل الدولية**"؛ فلم تكتف بنود الاتفاقية بإفادة كافّة عمّال القطاع العمومي بالحماية، بل وأكثر من ذلك، يستفيد العامل من الأحكام الّتي تعتبر **أكثر نفعا له**، والّتي توجد ضمن اتفاقيات أخرى صادرة عن المنظمة.

ومن ثمّ، وبحكم المركز الّلائحي المتميِّز لبعض الموظّفين لدى الدولة، وبحكم الحماية القانونية الّتي يتمتَّعُ بها هؤلاء الآخرين مقارنةً مع غيرِهِم من عمّال القطاع الخاصّ، فقدْ اختار واضِعُو هذه الاتفاقية تبنِّي معيار"**القاعدة الأكثر نفعا**"؛ ومفاده **ضرورة خضوع الموظفين العموميين للقواعد الدولية إن كانت هي التي توفر لهم مجال الحماية الأفضل وخضوعهم للوائح الوطنية إن كانت هي التي تجعلهم في مركز أفضل.**

أمّا بالنّسبة لبعض الفئات العليا من الموظفين (ذوي الوظائف القياديّة أو المسؤوليات ذات الطّابع السرّي). وكذلك، رجال القوّات المسلّحة والشّرطة، فإنَّه، وطبقاً لنصِّ المادة **الأولى** في فقرتيها **02** و **03** من الاتفاقية ذاتها، يتولّى التشريع الوطنيّ تحديد الضّمانات الّتي تسري عليهم. إذ أنّ هناك تحفُّظ وحيد أوردته الاتفاقية في الفقرتين **الثانية** و**الثالثة** من المادة **الأولى**، بعبارة مفادها إعطاء القوانين واللّوائح الدّاخلية في كلّ بلد سلطة تحديد مدى انطباق الضّمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على العاملين ذوي المستويات العليا الّذين تُعتبر وظائفهم في العادة من وظائف رسم السّياسات والإدارة والتوجيه، أو على العاملين الّذين تتَّسم مهامهم بالسريّة، وكذا، على القوّات المسلّحة والشّرطة.

وتهدف الاتفاقية إلى توفير الضّمانات الكافيَة لحماية الموظّفين العموميّين من أيّة أعمال تمييزيّة تستهدف المساس بحريّتهم النقابيّة، أو تهدف إلى إخضاع استخدامهم لشرط عدم الانتماء، أو التوقُّف عن الانتماء للتّنظيم النّقابي، وحمايتهم من التسريح أو الإضرار بهم بسبب نشاطاتهم النقابيّة (المادة **04** من الاتفاقية).

فقدْ عالجت الاتفاقية، في الوقت ذاتِهِ، حماية ممثّلي الموظفين في النقابات، وكذلك، حماية النقابات نفسها كمنظمات. ودعت الاتفاقية إلى تشجيع التفاوض بين السّلطات العمومية والنقابات بصدد أحكام وشروط التوظيف. وطالبت الاتفاقية بتوفير الحقوق المدنية والسّياسية للموظّفين حتّى يتمكّنوا من ممارسة حريّتهم النقابيّة بطريقةٍ طبيعيّةٍ.

كما تبيّن المادة **04**، أعلاه، **نطاق حق التنظيم والحماية** الّذي تكلفه الاتفاقية ضدّ كافّة أشكال التفرقة الّتي تنال من الحريّة النقابيّة في موضوع الاستخدام. وكذلك، ضدّ الأعمال الّتي تهدف إلى إخضاع استخدام الموظف

العام لشرط عدم انتمائه لتنظيم الموظّفين العموميّين أو التوقُّف عن انتمائه لمثل هذا التنظيم، أو تسريح الموظّف العام أو الإضرار به بأيّة وسيلةٍ أخرى بسبب انتسابه أو مشاركته في الأنشطة الاعتياديّة لتنظيمٍ ما للموظّفين العموميّين. وتدعو الاتفاقية إلى ضرورة توفير الاستقلال الكامل للتنظيمات النقابيّة لهؤلاء الموظّفين اتُّجاه السّلطات العمومية في أيّ مرحلة من مراحل حياة ونشاط هذه النقابات (المادة **05** من الاتفاقية).

كما ألزمت الاتفاقية ذاتها، الرّؤساء الإداريين بتوفير التسهيلات لمندوبيّ منظمات الموظّفين العموميّين المُعترف بها بما يسمح لهم أداء وظائفهم بشكلٍ سريعٍ وفعّالٍ على السّواء، أثناء ساعات العمل أم خارجها، على ألّا يعرقل منح هذه التسهيلات السَيْر الفعّال للإدارة أو للمصلحة المعنيّة (المادة **06** من الاتفاقية).

فضلاً عمّا سبق، تقضِي أحكام المادة **09** من الاتفاقية ذاتها، بمساواة الموظّفين العموميّين مع غيرهم من العمّال في التمتُّع بالحقوق المدنية والسّياسية الضروريّة للممارسة العادية للحريّة النقابيّة شريطة مراعاة الالتزامات الناتجة عن وضعِهِم وطبيعة الوظائف الّتي يقومون بها.

واعتمدت في نفس الدورة، التوصية رقم:**159** بشأن **إجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة**، والّتي تدعو إلى أنّه:"**في البلدان الّتي تطبّق إجراءات الاعتراف بمنظمات الموظّفين العموميّين من أجل تحديد المنظمات الّتي تتمتّع بشكلٍ تفصيليٍّ وحصريٍّ، بالحقوق المبيّنة في الأقسام (03) و(04) و(05) من الاتفاقية رقم:151، فإنّ هذا التحديد يجب أن يستند على معايير موضوعيّة ومحدّدة سلفاً تتعلّق بالصّفة التمثيليّة للمنظمات**".

وتوصي بنود التوصية رقم:**159**، كذلك، بألاّ يكون تطبيق المعايير أعلاه، مشجِّعاً على تعدُّد المنظمات النقابيّة الّتي تشمل ذات فئات الموظّفين المنتمين لمصلحة واحدة. ويجب في حالة التفاوض حول شروط الاستخدام، أن يحدّد التشريع الوطني الأشخاص أو الأجهزة المؤهّلة للتفاوض باسم السّلطة العمومية المعنيّة به، وكذا، الإجراءات الّلازمة لوَضْعِ هذه الشّروط مَوْضِع تنفيذٍ، مع تحديد فترة صلاحيّة العقد والإجراءات الّتي تتَّخذ أثناء الاتفاق أو تتَّخذ لإنهائه أو تحديده أو مراجعته.

وتحيل التوصية رقم:**159**، إلى تطبيق أحكام التوصية رقم: **143** لسنة **1971** بشأن **ممثِّلي العمّال**، فيما يخصُّ تحديد طبيعة ومضمون التسهيلات الّتي يحظى بها مندوبو المنظمات النقابيّة للموظّفين العموميّين المنصوص عليها ضمن أحكام المادة **06** من الاتفاقية رقم:**151**، أعلاه[1].

وحسنا فعل واضعوا الاتفاقية رقم: **151** باعتمادهم قاعدة تطبيق الشّرط الأصلح للعامل، والّتي من شأنها تحقيق التوازن المطلوب بين حقّ الموظف العمومي في ممارسة حقّه النقابي، من جهة، ومصلحة المرفق العمومي وجمهور المواطنين، من جهة أخرى.

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع:الصادق شعبان، (**الحقوق السّياسية للإنسان في الدساتير العربية**)، موسوعة حقوق الإنسان،الطبعة **الأولى**، المجلد **الثالث**، دار العلم للملايين، **1989**، ص ص.**146-147**.

الفرع الثالث:
أحكام المقرّرات الدولية للعمل

شكّل موضوع **الحريّـة النقابيـة وحـق المفاوضـة الجماعيّـة** محور اهتمـام المنظمـة الدوليـة للعمل منذ تأسيسها، ومن ثمّ، عنِيَتْ كافّة أجهزة المنظمة بدراسة هذه المسألة ومعالجة قضاياها. واتّساقاً مع ذلك، صَدَرَت عن المؤتمر الدولي للعمل العديد من القرارات الّتي تمسُّ الموضوع، بصورةٍ مباشرة أو غير مباشرة تأتي الباحثة إلى عرضِ مضمونها بصورةٍ موجزة ضِمن الفقرات التّالية من الدّراسة:

أولاً: قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن استقلاليّة الحركة النقابيّة (1952)

اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته **الخامسة والثّلاثين (35)**، بتاريخ: **26 جوان 1952**، وهو يرى أنّ وجود حركة نقابيّة مستمرّة وحرّة ومستقلّة هو شرط أساسي لقيام علاقات مهنيّة جيّدة، وأنّ من شأنه أن يُساهم في تحسين الظروف الاجتماعيّة بوجه عامٍ في جميع البلاد. وإذْ يلاحظ أنّ العلاقة بين الحركة النقابيّة والأحزاب السّياسيّة تختلف حتماً من بلدٍ إلى آخر، وإذْ يرى أنّ أيّ انتماءٍ أو نشاط سياسيين من جانب النقابات يتوقّفان على الظّروف السّائدة في كلّ بلدٍ.

ومن ثمّ، يدعو المؤتمر الدولي للعمل إلى وَضْعِ بعض المبادئ اللّازمة لحماية حريّة واستقلاليّة الحركة النقابيّة، والمتمثّلة في المبادئ التّالية[1]:

- يتمثّل الهدف الأساسي والدّائم للحركة النقابيّة في تحقيق التقدُّم الاقتصادي والاجتماعي للعمّال؛
- تضطلع كذلك، النقابات بدورٍ هامٍّ تؤدِّيه من خلال المشاركة في الجهود المبذولة في كلّ بلدٍ من أجل تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- من الأساسيّ لهذه الأغراض، أنْ تُصان حريّة واستقلاليّة الحركة النقابيّة في كلّ بلدٍ لتمكينِها من أداء رسالتها الاقتصاديّة والاجتماعيّة دون أنْ تتأثّر بالتغيُّرات السّياسية الّتي يُمكن أنْ تحدُث،
- من الشروط الّتي تضمن هذه الحريّة والاستقلاليّة، هو أنْ تُشكّل النقابات دون النّظر إلى الاعتبارات المُتعلّقة بالعِرق والأصل الوطني أو الانتماء السّياسي لأعضائها، وأنْ تسعى إلى تحقيق أهدافها النقابيّة على أساس تضامن جميع العمّال ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية؛
- إذا قرّرت النقابات، بما يتّفق مع القوانين والأعراف السّارية في بلدانها وبناءاً على رغبة أعضائها، أنْ تُقيم علاقات مع أحزاب سياسيّة أو أن تقوم بنشاط سياسي يتمشّى مع الدستور من أجل تسهيل أهدافها الاقتصاديّة والاجتماعية، فإنَّ هذا النّشاط السّياسي يجب ألاّ يكون من شأنه أن يعيق استمراريّة الحركة النقابيّة أو وظائفها؛

---

[1] المكتب الدولي للعمل، **القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية**، الطبعة الأولى، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1998**، ص ص.**111-112**.

- يتعيّن على الحكومات، عندما تسعى إلى ضمان تعاون النّقابات من أجل تنفيذ سياستها الاقتصادية والاجتماعية، أنْ تُدرِك أنّ قيمة هذا التعاوُن تتوقّفُ بقدرٍ كبيرٍ على حريّة واستقلاليّة الحركة النقابيّة الّتي تُعتبر عنصراً أساسيّاً لدَفْعِ عجلة التقدّم الاجتماعي. وألاّ تسعى إلى تحويل هذه الحركة إلى تحويل هذه الحركة إلى أداة سياسيّة تستخدمها لتحقيق أهدافها السّياسية. كما يتعيّن عليها ألاّ تتدخّل في الوظائف العاديّة الّتي تقُومُ بها أيّ نقابة متذرّعة بالعلاقات الّتي أقامتها هذه النقابة بإرادتها مع حزب سياسي.

ثانياً: قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن استقلاليّة الحركة النقابيّة (1970)

اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته **الخامسة والثّلاثين (35)**، بتاريخ: **25 جوان 1970**، وقدْ أُسِّس هذا القرار على اعتبار أنّ ديباجة دستور المنظمة الدولية للعمل تُعلِنُ أنّ تأكيد مبدأ الحريّة النقابيّة هو أحد أهداف هذه المنظمة. وأنّ إعلان فيلادلفيا الّذي يُشكّل جزءاً لا يتجزّأ من الدستور، يُؤكِّد أنّ حريّة الرّأي وحريّة الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطّراد المجتمع.

وأشار القرار ضمن ديباجته إلى أنّ " **الحقوق النقابيّة لا يُمكِن أنْ تقوم بصورةٍ كاملة وحقيقيّة في ظلّ انعدام الاستقلال الوطنيّ والحريّة السّياسية**". كم أشار إلى أنّ "**الحرب والاستعمار الجديد والتمييز العرقي تُشكِّل عقبات كبرى أمام رفاهيّة العمّال وتُعرقِل بوضُوح عمل المنظمة الدولية للعمل**".

واستناداً لما سبَق، وتأكيداً على أنّ التّدابير الّتي تُتّخذ على الصّعيد الدولي من أجل تحسين حماية بعض الحريّات المدنيّة الّتي حدّدتها الأمم المتحدة من شأنها أنْ تدعَمَ أعمال منظمة العمل الدولية الرّامية إلى حماية الحقوق النقابيّة.

ولأجلِ ذلك، يعترف المؤتمر في مضمون القرار، بالحقائق التّالية[1]:

- أنّ الحقوق الممنوحة لمنظمات العمّال وأرباب العمل يجب أنْ تستنِد إلى احترام الحريّات المدنيّة الّتي ينصُّ عليها بوجهٍ خاصٍّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاصّ بالحقوق المدنيّة والسّياسية وبأنّ انعدام هذه الحريّات المدنيّة يُجرِّد مفهوم الحقوق النقابيّة من أيِّ معنى؛
- يؤكّد المؤتمر، بوجهٍ خاصٍّ، على الحريّات المدنيّة التّالية المُبيّنة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وذات الأهميّة الأساسيّة بالنّسبة للممارسة العاديّة للحقوق النقابيّة:

(أ) الحقّ في الحريّة والأمان الشّخصي، والحقّ في الحماية من الاعتقال والحجز تعسُّفاً؛

(ب) حريّة الاجتماع؛

(ج)الحقّ في محاكمة عادلة أمام محكمة مستقلّة ومحايدة؛

(د) الحقّ في حماية ممتلكات النقابة.

والجدير بالتنويه له في الختام، أنّه، وبالإضافة إلى القرارين الواردين في الفقرات السّابقة، اعتمد المؤتمر الدولي للعمل قرارات عديدة أُخرى بشأن الحقوق النقابية والعلاقات المهنيّة، ونذكر من بينها:

---

[1] المكتب الدولي للعمل، **القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية**، مرجع سابق، ص ص.**113-115**.

- قرار المؤتمر الدولي للعمل **بشأن التشاوُر والتعاوُن بين ألأرباب العمل والعمّال على مستوى المُنشأة (1952)؛**
- قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن **إلغاء القوانين المُوجّهة ضدّ المنظمات النقابيّة العمّالية في الدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل (1957)؛**
- قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن **الحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم، بما في ذلك حماية المندوبين النقابيّين على جميع المستويات (1961)؛**
- قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن **الحريّة النقابيّة (1964)؛**
- قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن **أعمال المنظمة الدولية للعمل في مجال حقوق الإنسان، وخاصةً، فيما يتعلّق بالحريّة النقابيّة (1968)؛**
- قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن **الانعكاسات الاجتماعية النّاجمة عن الأتمتة وغيرها من أوجه التقدّم التّقني (1972).**

واعتُمِدت كذلك، قرارات بشأن الحقوق النقابيّة والعلاقات المهنيّة أثناء المؤتمرات الإقليميّة، وفي إطار اللّجان الصّناعية والهيئات المُماثلة[1].

في الختام ، يظهر مدى الاهتمام الّذي حظي به موضوع الحقّ النقابي على مستوى طاولة نقاشات النمؤتمر الدولي للعمل، ويثور التساؤل **فيما إذا حظي كلٌّ من الحق في الإضراب والحق في التفاوض والحوار، كحقّين متفرعين عن الحقّ النقابي، بذات الاهتمام الّذي أولت المنظمة لهذا الأخير؟**

والإجابة على هذا التساؤل ، سيأتي التفصيل فيها ضمن المطلبين التاليين من المبحث الثاني.

[1] المكتب الدولي للعمل، **(المعايير الدولية والمبادئ العامة 1944-1973)**، سلسلة العلاقات المهنيّة، العدد:**44**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1975**، ص ص.**51**-77.

المبحث الثاني:
القواعد المتعلّقة بممارسة الحقّ في الإضراب والحقّ التفاوض والتمثيل

تعني **حرية التجمُّع**، بصفةٍ عامةٍ:"**حريّة كلّ فردٍ في التجمُّع مع آخرين، سواء في إطار تجمُّعات دائمة كالنقابات، الأحزاب، الجمعيات...، أو في إطار تكتُّلات مؤقتة مثل: الإضرابات، الاجتماعات، المظاهرات والمسيرات**"[1]. وهي تُعَبِّرُ عن مَيْلٍ طبيعيٍّ لَدَى الإنسان للتجمُّع والتكتُّل، وتُمَثِّلُ امتداداً لحريّة الفرد؛ حيث يُتِيحُ لَهُ التواصُلَ مع الآخرين والانضمام إليهم[2].

فحريّة التجمُّع حريّةً أساسيّةً، بناءاً عليها تتأسَّسُ العديدُ مِنَ الحريّات العامة الأُخرى، والّتي مِنْ بَيْنِهَا **الحريّة النقابيّة، حريّة التفاوض** و**حريّة الإضراب**[3]. إذْ يَنْدَرِجُ تَحْتَ حريّة التجمُّع، حقُّ العمّال في تكوينِ تنظيمِهِم النقابي، ذلك أنَّ تكوين هذا التنظيم لابُدَّ أنْ يَكُونَ تصرُّفاً إراديّاً حرّاً، لا تتدَخَّلُ فيه الجِهة الإدارية، بَلْ يستقلُّ عنها، ليظَلَّ بعيداً عن سيطرتِهَا. كما يندرِجُ في إطارِهَا حقُّ العمّال في التجمُّع المُؤَقَّتْ بِغَرَضِ التوقُّفِ الجماعيّ عن العمل، وهو ما يُطلق عليه"**الإضراب**"، وكذا، الحقّ في التفاوض والحوار الاجتماعي من أجل تنظيم مسائل العمل وحلّ النّزاعات القائمة.

وقَدْ أَكَّدَ دستور المنظمة الدولية للعمل على **مبدأ الحرية النقابية** واعتبرهُ أَحَدْ المبادئ الرّئيسية الّتي نَشَأَتْ مِنْ أجلِهَ المنظمة، وأَحَدْ الأهداف الّتي حدَّدَهَا الدستور لغاياتِ بلوغِهَا وتحقيقِهَا. كما أَكَّدَ على ذلك **إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)**.

واعتبرت جميع الوثائق والتقارير الصّادرة في إطار النّشاط التشريعي، وكذا، الرّقابي للمنظمة الدولية للعمل **الإضراب والمفاوضة** وسيلتين أساسيتين لإقرار الحريّة النقابيّة وتحقيق فعاليّة النّشاط النقابي، من دونهما تفقد هذه الأخيرة قيمتها ومعناها.

واستناداً لذلك، تتناول الباحثة ضمن المطلبين التّاليين التفصيل في مختلق النّصوص والأحكام الصّادرة عن المنظمة بشأن **ممارسة الحقّ في الإضراب (مطلبٍ أول)**، وتلك المتعلّقة **بممارسة الحقّ في التفاوض والحوار الاجتماعي (مطلب ثانٍ)**، مع التخصيص بشأن الأحكام المتعلّقة **بحظر التمييز** على أساس الممارسة الفعليّة لهاذين الحقّين.

---

[1] راجع:
*G. Lebreton, **Libertés publiques et droits de l'homme**, 4ème édition, éditions Dalloz, Paris, 1999, p.476.*

[2] إبراهيم درويش، **القانون الدستوري، (النظرية العامة)**، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، **2000**، ص. **304**.

[3] ولذلك، عنيت بتقريرها العهود والمواثيق الدولية وكرستها معظم دول العالم في دساتيرها وتشريعاتها الداخلية، فجاءت المادة **20** من **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان** لتُقِرَّ حقّ كلِّ شخصٍ في الاشتراكِ في الاجتماعات والجمعيات السلميّة. كما نصّت المادة **21** من **العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسّياسية**، على أنْ: "**يكون الحقُّ في التجمُّع السِّلمي مُعترفاً به، ولا يجوز أنْ يُوضَعَ مِنَ القيود على ممارسة هذا الحق إلّا تلك الّتي تُفرَض طبقاً للقانون وتُشكِّل تدابير ضرورية في مجتمع ديموقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السّلامة العامة أو النّظام العام أو حماية الصّحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتِهم**".

المطلب الأول:

القواعد المتعلّقة بممارسة الحقّ في الإضراب

يُعتبر **الإضراب** من الوسائل الهامّة لحلّ خلافات العمل الجماعيّة[1]، ويتجسّد في شكل توقُّف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمّال أو بعضِهِم بقصد إجبار رب العمل عن تلبية مطالبهم المهنيّة[2].

ويعني **الإضراب** في الاصطلاح اللّغوي "**الكفّ والإعراض**"، والإضراب، مصدر الفعل الرّباعي" **أضرب**"، أيّ: "**أعرض عن القيام بعمل معين**"[3].

وفي علاقات العمل، تباينت المواقف بشأن تعريف **الإضراب**[4]، فبينما عرّفه البعض على أنّه: "**توقُّفٌ منظَّمٌ وجماعيٌّ عن العمل، يتمُّ بناءاً على قرارٍ تتّخذه السّلطة المختصّة، وذلك بهدف تحقيق مطالب محدّدة**"[5]، وصفه البعض الآخر، بكونه: "**وسيلة ضغط تستعمل بقصد الدّفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمّال**"[6].

كما وَرَدَ تعريفه في منجد المصطلحات الاقتصادية والاجتماعية، على أنّه: "**توقُّف عن العمل يهدف من ورائه العمّال ممارسة ضغط مباشر على رب العمل، أو إلزام السّلطات العمومية بتحقيق المطالب العماليّة كلّها أو البعض منها فقط، وذلك تحت ضغط مستخدمي المرفق**"[7].

---

[1] يرجع البعض الأصل التاريخي لكلمة **الإضراب** ***La grève***، إلى مكان يوجد بالعاصمة الفرنسية **باريس** يطلق عليه ***Place de grève***؛ حيث كان العمّال العاطلون يتجمّعون في هذا المكان للبحث عن عمل. ومن اسم هذا المكان أخذ الإضراب نفس التسمية، ووجدت عبارة ***Fait grève***، وكان يقصد بها السّيطرة على مكان ما للمطالبة بفرصة عمل. راجع:

*R.Girey , **Le mouvement des grèves en France (1919 – 1962), éditions** Sirey, Paris, **1962**, p. **12**.*

[2] للمزيد من التفاصيل بشأن **تطوُّر نظام الإضراب**، راجع: السيد عيد نايل، **مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة)**، القاهرة، **1988**، ص. **04**./ الحاج الكوري وأحمد بوهرو، **إشكاليّة تنظيم وتقنين ممارسة حقّ الإضراب بين القانون الدولي والتشريعات الوطنيّة**، الطّبعة الأولى، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، **2012**، ص ص.**06-07**./ صلاح علي علي حسن، **تنظيم حق الإضراب (دراسة في التشريعات العربية والدولية)**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، **2012**، ص.**08**. وأيضاً:

*H.Sinay et J.C.Javillier, **La grève**, éditions Dalloz, Paris, **1984**, pp. **12** et **13**.*

[3] المعجم الوسيط، الجزء **الأول**، ص. **557**.

[4] وَرَدَت العديد من التعاريف المُتباينة بشأن "**الإضراب**"؛ حيث يعرف البعض **الإضراب**، بأنّه: "**التوقُّف الجماعيّ عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبّر ومحضّر من طرف العمّال، بهدف الضّغط على أصحاب العمل أو السّلطة العامة قصد إجباره على الخضوع لتلبيّة مطالبهم، أو إيجاد حلّ لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل، وهو بهذه الصّورة شكلٌ من أشكال المقاومة والنّضال والتصدّي والمواجهة الّتي تمكّنهم من الوقوف في وجه أصحاب العمل أو السّلطة العامة، ووسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدّفاع عن مصالحهم الماديّة والمهنيّة**. (أحمية سليمان، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، الطبعة الثانية، د. م.ج، الجزائر، **2003**، ص ص. **138-139**).

وقد حاول اتّجاه فقهيّ آخر تعريف **الإضراب**، فوصفه كالتّالي:" **توقّف العمّال عن العمل توقّفاً جماعيّاً ومدبّراً بقصد ممارسة الضّغط على صاحب العمل أو السّلطة العامة** " (رمضان عبد الله صابر، **النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2004**، ص. **40**).

[5] راجع:

*J.Roche **Libertés publiques**, 5[ème] édition, éditions Dalloz, Paris, **1978**, p.**106**.*

[6] راجع:

*A.L.Amrani,**Prévention des conflits collectifs de travail et exercice du droit de grève**,Guide pratique de législation et de réglementation du travail, livret n° :**07**,Alger, p.**35**.*

[7] راجع:

*G.Lavan, **Dictionnaire économique et social**, Les éditions ouvrières, Paris, **1978**, p.**485**.*

ويستخلص من التعاريف السّابقة، أنَّ أيّ توقُّف عن العمل، لكي يُكيَّف بأنّه إضرابٌ، يجب أنْ تتوفَّر فيه عدّة عناصر أساسيّة، أهمّها:

- أنْ يكون التوقُّف عن العمل **إراديّاً**، ومن ثمّ، فلا يشكِّل إضرابا التوقُّف عن العمل لأسباب اقتصادية تعيشُها المؤسّسات أو التوقُّف الرّاجع لإرادة رب العمل؛
- أنْ يكون التوقُّف عن العمل **جماعيّاً**، ويتقرّر ذلك بأغلبيّة أصوات العمّال على الأقلّ؛
- أنْ يكون التوقُّف عن العمل **فعليّاً**؛ فلا يعدُّ إضراباً الاستمرار في العمل- ولَوْ بغَيْرِ الوتيرة العادية- ويستثنى من ذلك **الحدّ الأدنى من الخدمة**؛
- أنْ تكون الأسباب الدّافعة للتوقُّف الجماعيّ عن العمل **أسباباً مهنيّة** أو ذات صلة وثيقة بمصالح العمّال المهنيّة.

وقد كان الإضراب حركةً ممنوعةً ومجرّمةً، وذلك منذ القرن (16م.)؛ حيث صدر في **فرنسا** سنة **1539 قانون *(Villerts – cotters)***، الّذي يمنع الإضراب ويحظر التجمعات. وقد تُوِّجت الجهود والمساعي الوطنيّة، بصدور **قانون *(Le chapelier)*** في **جوان 1791**، والّذي ألغى كافّة أشكال تكتُّل العمّال وتكتُّل أرباب العمل فيما بينهم أو بين هؤلاء والعمّال. كما منع هذا القانون حقّ التجمّع والتكتّل، بصورةٍ عامةٍ[1].

وفي عهد الملك ***(Louis Napoleon Bonaparte)*** ، وخاصّة ابتداءاً من سنة **1860**؛ حيث بدأت الأوضاع تعرف تطوراً نحو اللّيبرالية فحلّت محلّ مرحلة **المنع** مرحلة **الاندماج**، وصدر قانون بتاريخ **25 ماي 1864** ألغَى جُنحة التكتُّل[2]، وأقرّ مشروعيّة الإضراب مع فرض قيود على ممارسته[3].

وعلى المستوى الدولي، لم يحظَ الحقُّ في الإضراب باهتمامٍ واسعٍ، فلم تُولِ آليات حقوق الإنسان أيّة عناية خاصّة للحق في الإضراب، والبعض منها اكتفى بتكريس حق اللّجوء للإضراب، دون التفصيل في إجراءات وشروط تنظيمه[4]. ولم يصدر عن المنظمة الدولية للعمل، حتّى الوقت الحالي، أيّة اتفاقية أو توصية دولية

---

[1] راجع:
*B.Genigon,A.Odero et H.Guido,**Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève**, Op.cit.,p.**03***

[2] راجع:
*J. Latournerie ,**Le droit Français de la grève**, Op.cit., p. **14**.*

[3] بعد إلغاء جنحة التكتُّل الّتي كان منصوصّ عليها في المادتين **414** و**415** من **قانون العقوبات الفرنسي**، أصبح الإضراب مشروعاً في **فرنسا**. وبموجب أحكام **دستور 1946**، أصبح الإضراب مشروعا في **فرنسا**؛ حيث وَرَدَ ضمن الفقرة **07** منه، كالتّالي:" **حقُّ الإضراب يُمارس وِفقاً للقوانين الّتي تنظِّمُهُ**". وتأكّد الموقف بصدور قانون **31 جويليه 1963** .

محمد حسين منصور، **قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العماليّة، المنازعات الجماعيّة، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندريّة، **2007**، ص ص.**248-249**.

[4] فعلى سبيل المثال، ينصُّ **العهد الدولي الخاصّ بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية (1966)، في مادته الثامنة**، على أنّه:" **تتعهّد الدول الأطراف في الاتفاقية بأن تكفل الحقّ في الإضراب على أنْ يُمارس طِبقاً لقوانين الدولة المختصّة**". ويُلزم **الميثاق العربي لحقوق الإنسان**، في مادته **29**، الدول الأعضاء، بالنصِّ على أنّه:"**تكفل الدولة الحقّ في تشكيل النقابات والحق في الإضراب في الحدود الّتي ينصُّ عليها القانون**".

وفي ذات السّياق، تنص المادة **06 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي** على حقّ المشتغلين وأجراء في القيام بأعمال اجتماعيّة، بما فيها الإضراب في حالة نشُوب نزاعات مصالح مع مراعاة الالتزامات المتضمّنة في اتفاقيات العمل الجماعيّة السّارية المفعول؛ حيث جاء النصُّ فيها، كالتّالي:

« Les Etats reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêts, y compris le droit de grève sous réserve des obligations qui pourront résulter des conventions collectives en vigueur ».

خاصّة، تنظّم الحق في الإضراب بصورةٍ شاملة ومباشرة، على غرار تلك المقرّرة فيما يخصّ الحقّ النقابي وحقّ التمثيل. فبالرّغم من الترابط الوثيق بين الحقّ النقابي والحقّ في اللّجوء إلى الإضراب، فإنّه، وخلافاً للأهميّة الّتي أولتها المنظمة لحقّ التنظيم والحقّ النقابي، إلاّ أنّ الحقّ في الإضراب لم يشكّل لحدّ الآن موضوع أيّة اتفاقية أو توصية دولية للعمل.

لتتساءل الباحثة بذلك، **هل كرّست المنظمة الدولية للعمل ممارسة الحقّ في الإضراب لجميع فئات العمّال، على غرار موقفها الصّادر بشأن الحق النّقابي؟ وهل اعتبرت المنظمة فَصْلَ العامل أو تأديبِهِ بسبب ممارستِهِ لحقّه في الإضراب أمراً محظوراً أم مشروعاً قانونا؟**

استناداً للطّرح أعلاه، سوف تحاول الباحثة الإجابة على التساؤلات، أعلاه، ضِمن الفرعين التّاليين:

الفرع الأول:
أحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المتعلّقة بالإضراب

لم تتمكّن المنظمة الدولية للعمل خلال ما يقرب قرن من الزّمن من النّشاط التشريعي، من إعداد وإقرار آلية دولية سواء في شكل اتفاقية أو توصية تحدّد المبادئ العامة والقواعد الأساسيّة الّتي يُمكِنُ أن تؤطِّر شروط ممارسة حقّ الإضراب، وذلك لتباين موقف الأطراف المهنيّة، أيّ أرباب العمل والعمّال بشأن هذا الموضوع. إلاّ أنّ ذلك لا يعني أنّ المنظمة الدولية للعمل تحظُرُ اللّجوء للإضراب، فقدْ تمّتْ الإشارة إلى الحق في اللّجوء إلى الإضراب بطريقة غير مباشرة في العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل.

وتتناول الباحثة ضِمن الفقرات البحثيّة التّالية، عرضاً موجزاً لأهمّ الأحكام الدولية للعمل الّتي تمّت الإشارة فيها للحق في اللّجوء إلى الإضراب.

أوّلاً: الأحكام المتعلّقة بالحق النقابي وحماية حق التنظيم

وَرَدَت الإشارة في العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المعنيّة بحماية الحق النقابي والمفاوضة الجماعيّة **إلى الحقّ في الإضراب**، بصورةٍ ضمنيّة، ما عدا أحكام الاتفاقيتين رقمي: **87 و98**، على التّوالي. ويذكر من هذه الأحكام، ما يلي:

1.أحكام الاتفاقية رقم: 11 لسنة 1921 بشأن حقّ التنظيم النقابي (التجمُّع والتكتُّل) لعمّال الزّراعة

وَرَدَت الإشارة ضِمن الاتفاقية رقم: **11** للعام **1921**[1]، سالفة الذِّكر، بصورةٍ ضمنيّة، للحق في اللّجوء للإضراب، وذلك ما يُستشفُّ من خلال قراءة متأنيّة لنصّ المادة **الأولى** منها، والّتي جاء فيها:" **تتعهّد كلّ دولةٍ**

= راجع: محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ص.250-251. وأيضاً: الحاج الكوري وأحمد بوهرو، مرجع سابق، ص ص.22-23.

[1] الاتفاقية رقم:**11** للعام **1921** بشأن **حقّ العمّال الزّراعيّين في التجمُّع والاتّحاد**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **03**، المُنعقِدة بتاريخ:**25 أكتوبر 1921**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **11 ماي 1923**.

عُضو في المنظمة الدولية للعمل تصدِّق هذه الاتفاقية بأن تكفُل لكلّ من يشتغلون بالزّراعة نفس حقوق التجمّع والاتّحاد المكفولة لعمّال الصّناعة، وبأنْ تلغى أيُّ أحكامٍ قانونية أو غيرها تُقيِّد هذه الحقوق بالنّسبة لِمن يشتغلون بالزّراعة".

ومنه، لم يستخدم واضِعُو الاتفاقية رقم:**11** في صياغة المادة **الأولى** منها، عبارات **الحقّ النقابي** و**المفاوضة الجماعيّة**، بل استخدموا عبارات عامة "**التجمّع**" و"**الاتِّحاد**". وفي المفهوم القانوني السّاري، يشمُلُ **الحقّ في التجمّع والاتّحاد**، كلٌّ من **الحقّ التجمّع الدّائم**، ومن صُوره **الحق النقابي**، بشقّيه: **التنظيم** و**المفاوضة**، وكذا، **الحقّ في التجمّع المؤقّت** وهو **الإضراب**.

وعليه، يمكن اعتبار أحكام الاتفاقية رقم:**11** أولى النّصوص الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، والّتي تُقرّ **بحق اللّجوء للإضراب**.

2.أحكام الاتفاقية رقم: 84 لسنة 1947 بشأن حقّ التجمُّع وتسوية المنازعات العماليّة في الأقاليم غير المتمتِّعة بالسّيادة

وبالمِثل، لم تتضمّن نصوص الاتفاقية رقم: **84** لسنة **1947**[1]، سوى إشارةً عابرةً وعامةً لحقِّ كلٍّ من العمّال وأرباب العمل في التكتُّل وحقِّهم في إبرام اتفاقيات جماعية (المادتان **02** و**03** من الاتفاقية)؛ حيث نصّت المادتان، على التّوالي:" **تُكفَلُ حقوق أرباب العمل والمُستخدَمين في التجمُّع لكلّ الأغراض القانونية بالتّدابير المُناسِبة**"، "**تُتَّخذ كلّ التّدابير العمليّة لضمان حقّ النقابات المُمثِّلة للعمّال المعنيّين في عقدِ اتفاقاتٍ جماعيّة مع أرباب العمل أو منظمات أرباب الأعمال**"[2].

وتبرّر الباحثة خلو النص على الحقّ في الإضراب ضمن الوثيقة السّابقة، على أساس أنّه في العام **1947**، لم يكن االمؤتمر الدولي للعمل قد أقرّ بعد اتفاقية خاصّة بالحقّ النقابي، فكيف له أن يصل إلى الحقّ في الإضراب؟ والوقت آنذاك، في تقدير الباحثة، لازال مبكّراً، على اعتبار أنّ الحريّة النقابية لم تكن مقرّرة بعد في العديد من الدول الأعضاء في ذلك الحين.

3.أحكام الاتفاقية رقم: 87 لسنة 1948 بشأن الحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم

لم تتضمّن الاتفاقية رقم:**87** إشارةً صريحة للحق في اللّجوء إلى الإضراب، غير أنّه وباستقراء أحكام المادة **03** في فقرتها **الأولى** منها، والّتي جاء بها:"**1. لمنظمات العمّال ولمنظمات أرباب العمل الحقّ في وضْعِ دساتيرها ولوائحها الإداريّة، وفي انتخاب ممثِّليها بحريّة كاملة، وفي تنظيم إداراتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها**". وكذا، نصّ المادة **10** من الاتفاقية، الّذي يقضي بأنّه:" **تتعهّد كلّ دولةٍ عضو في منظمة العمل**

---

[1] الاتفاقية رقم:**84** للعام **1947** بشأن **حقّ التجمُّع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التّابعة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **30**، المُنعقِدة بتاريخ:**11 جويليه 1947**.

[2] سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص. **11**. وأيضاً: حمادة أبو نجمة، (**علاقات العمل في معايير العمل الدولية**)،**2009**، ص.**02**. بحث منشور على موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2013/03/18**:

http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf

الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية باتّخاذ كلّ التّدابير الّلازمة والمُناسبة لضمان ممارسة العمّال وأرباب العمل حقّهم في التنظيم بحريّة". يمكن القول بأنّ المؤتمر الدولي للعمل يُقرّ ضمنياً بحق الّلجوء للإضراب[1].

وتفسير ذلك، أنّ الترخيص للنقابة بحريّة النّشاط، يستلزم، بالضّرورة، الترخيص لها بحق الّلجوء للإضراب؛ حيث أنّ الإضراب يُعدُّ من أنجع وسائل النّشاط النّقابي، وحظر الّلجوء إليه، سوف يُفقدُ يُفرغ الحق النّقابي من محتواه ويُجرّده من معناه الحقيقيّ.

ثانياً: الأحكام المتعلّقة بالعمل الجبري

وبخلاف الموقف الضّمني الّذي تبنّته الأحكام الواردة أعلاه، جاءتِ الإشارة في العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل المعنيّة بحظر العمل الجبري والإلزامي **إلى الحقّ في الإضراب**، بصورةٍ صريحةٍ. ونذكر من هذه الأحكام، تلك الّتي جاءت بها أحكام الاتفاقية رقم: **105** لسنة **1957** بشأن **إلغاء العمل الجبري**[2].

فعلى نقيض الموقف الّذي اتّخذه المؤتمرون ضِمن الاتفاقية رقم:**87** والاتفاقية رقم:**98**، سالفتي الذّكر؛ حيث لم تنظّم كلٌّ من الاتفاقيتين إشارةً صريحةً **للحقّ في الّلجوء إلى الإضراب**؛ وَرَدَ النصُّ ضِمن الاتفاقية رقم: **105** بشأن **إلغاء العمل الجبريّ** لسنة **1957** ، في المادة **الأولى** منها، على أنْ:" **تتعهّد كلّ دولةٍ عضو في منظمة العمل الدولية تصدّق على هذه الاتفاقية بحظر أيّ شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري. وبعدم الّلجوء إليه: د- كعقاب على المشاركة في الإضرابات...**".

وعليه، تعتبر الاتفاقية رقم: **105** أولى الاتفاقيات الدولية للعمل الّتي كرّست الحقّ في الّلجوء للاضراب ضمن نصوص المنظمة الدولية للعمل.

ثالثاً: الأحكام المتعلّقة بالمفاوضة الجماعيّة

كما تنص التوصية رقم: **92** بشأن **المصالحة والتحكيم** لسنة **1951**، في البند **الرابع** منها، على أنّه:"**عندما يعالج نزاع عن طريق إجراء للتوفيق بموافقة جميع الأطراف المعنيّة، تشجّع هذه الأطراف على الامتناع عن الإضرابات وإغلاق المنشآت طوال سير الإجراء**"[3].

---

[1] ويُؤكّد الطّرح، أعلاه، ما وَرَدَ ضِمن أحد الدّراسات الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل:

« Sans mentionner expressément ce droit, la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, affirme le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs – auxquelles elle reconnaît pour but «de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs» (art. 10) – «d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action» (art. 3.1) (BIT, 1996b, pp. 14 et 15) ».*in :* *B.Genigon,A.Odero et H.Guido,***Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève***, Op.cit.,p.***08**

[2] الاتفاقية رقم:**105** للعام **1957** بشأن **إلغاء العمل الجبري**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **40**، المُنعقِدة بتاريخ:**25 جوان 1957**.

[3] ويُعلّق البعض على مضمون التوصية رقم:**92**، أعلاه، بالقول:" **وممّا يُؤخذ على هذه التوصية، أنّها وضعت القيود على ممارسة الإضراب؛ فلا يجوز الّلجوء إلى الإضراب طالما عُرِض النّزاع على التوفيق والتحكيم، فكيف نفسّر هذه العبارة على أنّها ليست تقييدا**".

محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص.**249**.

وفيما يخصّ **التحكيم الإرادي**، يوصي البند **السّادس** من التوصية ذاتها، على أنّه في حالة عرض نزاع على التحكيم برضا كلّ الأطراف المعنيّة، يتعيّن على هذه الأطراف الامتناع عن اللّجوء إلى الإضراب خلال إعمال لائحة التحكيم[1]. كما نصّ البند **السّابع** من التوصية على أنّه:" **لا تتضمّن هذه التوصية أيّ حكم يمكن تفسير بأنّه يقيّد حق الإضراب بأيّ شكل من الأشكال**".

ويظهر من خلال العرض السّابق خلو النصّ ضمن القواعد الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة على حقّ العمّال، بجميع فئاتهم، في ممارسة الإضراب، وتبقى الإشارات العابرة الواردة أعلاه، غير كافية بحدّ ذاتها لتمثّل ضمانةً لممارسة هذا الحقّ. ويتّضح جليّاً اتّجاه إرادة المنظمة إلى ترك المسألة لتنظيم القوانين والممارسات الوطنيّة. وإن كان المؤتمرين على مستوى المنظمة الدولية للعمل لم يتوصّلوا بعد إلى تجسيد مواقفهم المتباينة والمتضاربة بهذا الصّدد، ضمن أداة دولية للعمل، فما شأن لجان وأجهزة الرّقابة التّابعة للمنظمة؟ وما موقفها في ذلك؟

الفرع الثاني:
أحكام التقارير الدوليّة للعمل المتعلّقة بالإضراب

بالرّغم من عدم تخصيص اهتمامٍ واسعٍ لموضوع الإضراب ضمن الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، فإنّ هذا لا يعني مُطلقاً، ولا يمكن تفسيره، على أنّه إنكارٌ للحق في الإضراب[2]. فقد وَرَدَ الاعتراف بهذا الحقّ، وتنظيم بعض أحكامهِ ضِمن الاجتهادات الصّادرة عن بعض أجهزة المنظمة الدولية للعمل، وخاصّة، تلك الصّادرة عن لجنة الحريّة النقابيّة ولجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية بمناسبة الشّكاوى الّتي تُحالُ عليها عن طريق مجلس إدارة المنظمة الدولية للعمل، والّتي بلورت توصيات مهمّة في هذا الشّأن، من شأنها أن تمثِّل الأساس القاعدي الدولي لتأطير الحق في الإضراب. وتناولت التقارير الصّادرة عن اللّجنتين النقاط التّالية:

أولاً: الأحكام المتعلّقة بالمسائل العامة ذات الصّلة بالإضراب

اعتبرت لجنة الحريّة النقابيّة **الإضراب** من المواضيع الّتي لها علاقة بعالم العمل، فهو بجنب الحريّة النقابيّة يُكوِّن أحدّ العناصر الأساسيّة لتنظيم العلاقات المهنيّة وتحقيق التوازن فيها.

---

[1] والجدير بالتنويه له، أنّه تمّت الإشارة **إلى الحق في الإضراب**– مع شبه الاعتراف به– في العديد من القرارات الصّادرة عن المؤتمر الدولي للعمل. وفي هذا السياق، نذكر **القرار بشأن إلغاء القوانين الّتي تستهدف المنظمات النقابيّة في الدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل**، والّذي اعتمده المؤتمر الدولي للعمل سنة **1957**، **والقرار بشأن الحقوق النقابيّة وعلاقاتها بالحريّات المدنيّة** المعتمد بتاريخ: **1970/06/25** ، سالفي الذّكر. راجع:
*B.Genigon,A.Odero et H.Guido,**Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève**, Op.cit.,p.**07***

[2] وَرَدَ التأكيد على ذلك، كالتّالي:
« Il peut paraître surprenant que le droit de grève – dont la Conférence internationale du Travail a maintes fois débattu lors de l'élaboration d'instruments qui y touchaient de près ou de loin –n'ait fait l'objet à ce jour, pour diverses raisons, d'aucune convention ou recommandation internationale du travail. L'absence de normes expresses à ce sujet ne signifie nullement, toutefois, que l'O.I.T. méconnaisse ce droit ou ne se préoccupe pas d'en protéger l'exercice ».*in :*
*Ibid., p.**08**.*

وتقدّم الباحثة فيما يلي، عرضاً موجزاً لمُلخّص التوصيات والاستنتاجات الّتي خلُصَت إليها لجنة الحريّة النقابيّة في تقاريرها بشأن الحق في اللّجوء لممارسة الإضراب، وذلك من خلال عناصر البحث التّالية:

1.المبادئ الأساسيّة لممارسة الإضراب

تمّ الاعتراف بالحقّ في اللّجوء لممارسة الإضراب، كحقٍّ أساسيٍّ من حقوق الإنسان، منذ انعقاد الاجتماع **الثّاني** للجنة الحريّة النقابيّة عام **1952**؛ حيث اعتبرت اللّجنة أنّ الحق في الإضراب يُعدُّ واحداً من الوسائل الأساسيّة الّتي يحوزه كلٌّ من العمّال وأرباب العمل، وهي وسيلة مشروعةٌ قانوناً في سبيل الدّفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية[1].

واعتبرت لجنة الحريّة النقابيّة الإضراب حقّاً من الحقوق الأساسيّة الّتي تثبُتُ للعمّال بفئاتهم المُختلفة، وليس مجرّد حدث اجتماعي. وتمكّنت من خلال دراستها للشّكاوى الّتي تُعرضُ عليها بمرور الزّمن، من إبراز ووضْع بعض الأُسس الّتي يقوم عليه الحق في الإضراب، نوجزها فيما يلي[2]:

- يعدُّ الحقّ في الإضراب حقٌّ أساسيٌّ يثبُت لجميع العمّال والتنظيمات النقابيّة(نقابات، فيدراليات وكنفدراليات)[3]؛
- تكون الاستثناءات الواردة على ممارسة هذا الحقّ جدُّ محدودة من النّاحيتين الشخصيّة والموضوعيّة؛
- يجب أن تكون الغاية من تنظيم الإضراب هي الدّفاع عن المصالح الاقتصاديّة والاجتماعيّة للعمّال. ومنه، تستثنى **الإضرابات السياسيّة**(*Grèves politiques*) من نطاق الحِماية والتنظيم اللّذان تُغطّيهما المنظمة الدولية للعمل، ودون إعطاء أيّ تفصيل بشأن مشروعيّة **إضراب المساعدة** (*Grèves de solidarité*)، والّتي لا يمكن أن تكون محلّ حظر قانوني؛
- إنّ الممارسة المشروعة لحقّ الإضراب لا يُمكن بأيّ حالٍ أنْ تستتبِعَ عقوباتٍ من أيِّ نوعٍ، والّتي من شأنها أن تشكّل معاملات تمييزيّة على أساس النّشاط النقابي.

---

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع:

*B.I.T. : **Recueil de décisions du comité de la liberté syndicale**,O.I.T., Genève,2002, para. 473-475.*

[2] راجع:

*B.Genigon,A.Odero et H.Guido,**Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève**, Op.cit.,p.11*

[3] ولا تعترف لجان الرّقابة على الحرية النقابيّة **بالإضراب العضوي**، ولا تُكرّسُهُ. وترى في هذا الشّأن، أنّه يصحُّ الإضراب ويُعتبر مشروعاً، سواء أتمّ اللّجوء إليه من قِبل مجوعة منظّمة من العمّال المستقلّين عن النّقابة، أو تحت تأطير عمّال أعضاء في نقابة المؤسّسة على حدِّ السّواء. راجع:

*B.Genigon,A.Odero et H.Guido,**Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève**, Op.cit.,p.12.*

2. تعريف الإضراب

يُجمع الفقه الدولي على أنّ التقارير الصّادرة عن لجان الرّقابة على الحريّة النقابيّة التّابعة للمنظمة الدولية للعمل، لم تُقدِّم أيّ تعريفٍ للإضراب، والذّي من خلاله يُمكن تقرير مشروعيّة أو عدم مشروعيّة مختلف صُور وأشكال الإضراب المسمّاة[1].

وقرّرت **لجنة الخبراء**، بهذا الخُصوص، بأنّه في الحالة الّتي تُكرّس فيه القوانين الوطنيّة ممارسة الحقّ في الإضراب، يثور التساؤل في الغالب، فيما إذا كان كلّ ردّة فعل صادرة عن مجموعة من العمّال يُمكِن اعتبارُها إضراباً بالمعنى القانوني للكلمة؟

وتجزم اللّجنة أعلاه، أنّ كلّ توقّف عن العمل– حتّى ولو كان قصير الأجل ومُحدّد المدّة– يمكن تكييفُهُ، في غالب الأحيان، على أنّه يُشكّل إضراباً عن العمل[2].

3.أهداف الإضراب

طُرِحَ السّؤال على مستوى النّقاشات الّتي دارت في مجالس ودورات لجان الرّقابة على الحريّة النقابية بشأن **المطالب الّتي يُمكن أنْ يُؤسّس عليه الإضراب؟**

---

[1] تتمثّل أهمّ أنواع الإضراب وصُوره المُسمّاة، في الأشكال التّالية:

- الإضراب التقليدي ***(La grève Classique)*** ؛
- الإضراب الإنذاري ***(Grève d'avertissement)***؛
- الإضراب المفاجئ ***(Grève surprise)***؛
- الإضراب الدّائري ***(La grève tournante)***؛
- **الإضراب عن الإنتاج *(La grève perlée)***؛
- **الإضراب مع احتلال أماكن العمل *(Grève avec occupation des lieux du travail)***؛
- **الإضراب القصير والمتكرّر *(Grèves de courte durée et répétées)***؛
- **الإضراب الدّفاعي *(Grève défensive)***؛
- **الإضراب التضامني *(Grève de solidarité)***؛
- **الإضراب السياسي *(Grève politique)***؛

الحاج الكوري وأحمد بوهرو، مرجع سابق، ص ص.**13-17**.

[2] وَرَدَ في تعبير اللّجنة، كالآتي:

« Lorsque le droit de grève est garanti par la législation nationale, une question qui surgit fréquemment est de savoir si l'action des travailleurs est une grève au sens de la loi. Tout arrêt de travail, si bref et limité fût-il, peut généralement être considéré comme une grève. Cette qualification est moins aisée lorsqu'il n'y a pas cessation pure et simple mais ralentissement du travail (grève perlée) ou application stricte du règlement (grève du zèle), formes de grève qui sont souvent aussi paralysantes qu'un arrêt de travail total. Notant que la législation et la pratique nationales sont extrêmement variées sur ce point, la commission est d'avis que des restrictions quant aux formes de grève ne se justifieraient que si la grève perdait son caractère pacifique.

[...] les [restrictions] aux piquets de grève et à l'occupation des locaux devraient être limitées aux cas où les actions perdent leur caractère pacifique ». *in :*

B.Genigon,A.Odero et H.Guido, ***Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève****, Op.cit.,p.12.*

ويجبُ التذكير في هذا الشّأن بما وَرَدَ ضِمن أحكام المادة **10** من الاتفاقية رقم: **87** للعام **1948**، والّتي نصّت على أنّه:" **في هذه الاتفاقية يُراد بكلمة منظّمة أيَّ منظّمة للعمّال أو لأرباب العمل تستهدف تقرير مصالح العمّال وأرباب العمل والدِّفاع عنها**".

ومنه، اعتبرت اللّجنة التعريف، أعلاه، محدّداً لمعايير تصنيف المنظمات المعنيّة بالإضراب دون غيرها من الجمعيّات الأُخرى المُؤسّسة قانوناً. كما اعتبرت اللّجنة ذاتها، أنّ عبارة" **تستهدف تقرير مصالح العمّال وأرباب العمل والدِّفاع عنها**" تضع الحدّ الفاصل لتقرير مشروعيّة الإضراب، غاياته والأهداف المرجوّة منه.

وتُلخّص اللّجنة المطالب الّتي يشملها الإضراب في **ثلاثة (03)** أنواع أساسيّة، وهي:

1. المطالب **ذات الطّابع المهني**(***Les revendications à caractère professionnel***)، ويُعنى بها تلك الهادفة لضمان تحسين شروط العمل والمعيشة للعمّال.
2. المطالب ذات الطّابع النّقابي(***Les revendications à caractère syndical***)، ويُعنى بها تلك الهادفة لضمان الحقوق المقرّرة للتنظيمات النقابيّة وأعضائها.
3. المطالب ذات الطّابع السّياسي(***Les revendications à caractère politique***)، ويُعنى بها تلك الهادفة لدعم تنظيم سياسي معيّن أو برنامج سياسي مجدّد.

والجدير بالتنويه له في هذا الشّأن، أنّ المطالب من الفئتين الأولى والثانية، لم تُثِر أيّ اختلاف في إطار مناقشات الّجنة؛ حيث قُرِرت– بالإجماع– مشروعيتها. بينما أثارت المطالب من الفئة **الثالثة** اختلافاً حادّا بين أعضاء اللّجنة، فتباينت المواقف والآراء بشأن **مشروعية الإضراب السّياسي أو عدم مشروعيته.**

فضلاً عن ذلك، يجدُرُ التنويه بأنّ كلّ من لجنة الحريّة النقابيّة، وكذا، لجنة الخبراء، أجمعتا على رفض الطّرح الّذي يفترض بأنّ الحقّ في الإضراب يجب أن ينحصر في المطالب الّتي يُمكن أنْ تكون محلّ اتفاقية جماعيّة[1].

ومنه، يُجزم جانب من الفقه بأنّ لجنة الحريّة النقابيّة قدْ تبنّتْ مفهوماً واسعاً فيما يخصُّ **أهداف الإضراب**؛ إذ ترى أنّه:" **لا تتعلَّق المصالح المهنيّة والاقتصادية، الّتي يدافع عنها العمّال من خلال ممارسة حقّ الإضراب، بالحصول على شروط عمل أفضل أو بمطالب اجتماعية لها طابعها المهنيّ، فحسب، وإنّما أيضاً، بالبحث عن حلول للمسائل والمشكلات ذات الصّلة بالسّياسات الاقتصادية والاجتماعية الّتي تُواجِه العمّال وتنعكس بشكلٍ مباشرٍ عليهم**"[2].

ومن وجهة نظر الباحثة، يكون رأي كلّ من لجنة الحريّة النقابيّة، وكذا، لجنة الخبراء– واللّتان أجمعتا على رفض الطّرح الّذي يفترض بأنّ الحقّ في الإضراب يجب أن ينحصر في المطالب الّتي يُمكن أنْ تكون محلّ اتفاقية جماعيّة– صائباً وموافقاً لطبيعة ومضمون المطالب العمّالية، وتفسير رأي اللّجنتين أعلاه، في تقدير الباحثة، لا يعني إطلاقاً أنّ الإضراب السّياسي مشروع، وإنّما يستند الرأي إلى حقيقة التداخل والتنوع بين

---

[1] راجع: *Ibid., p.13.*

[2] الحاج الكوري وأحمد بوهرو، مرجع سابق، ص.**31**.

المطالب العمّالية بقدر التداخل والتنوّع في الحقوق العمّالية. ومنه، انصرفت إرادة اللّجنتين في اعتقاد الباحثة إلى تبرير مشروعيّة الإضراب الّذي تتداخل فيه المطالب المهنيّة والسّياسية والاجتماعيّة، وليس مشروعيّة الإضراب الّذي يقوم، حصرا، لمساندة برنامج سياسي أو مساندة حزب معيّن.

ويجد الطّرح أعلاه، سَنَدَهُ في استحالة الفصل بين ما هو **سياسي** وما هو **مهني**، واستحالة الفصل في الإضراب الواحد بين مختلف المطالب العمّالية. وتقدّم الباحثة مثالاً توضيحيّاً في هذا الشّأن حتّى يُفهم طرحها للموضوع؛ فإن نظّم عمّال قطاع ما إضرابا، وورد ضمن مطالبهم إلغاء قرار يتعلّق بتطبيق البرنامج الحكومي باعتباره قرارا يطبّق عليهم ويمسّ بمصالحهم المهنيّة، قرار خوصصة المؤسسات، قرار تجميد الأجور والعلاوات والسّكنات...وغيره، فهل يمكن اعتبار إضرابهم هذا غير مشروع لأنّ مطالبهم سياسيّة؟ وإن أخذنا بهذا المنطقفي تقدير الباحثة، تكون كلّ الإضرابات سياسية، ومنها توصف بكونها غير مشروعة.

ثانياً: الأحكام المتعلّقة بأشكال الإضراب

أثارت لجنة الحريّة النقابيّة ولجان الرّقابة التّابعة للمنظمة الدولية للعمل، إشكالية **مدى مشروعيّة الإضراب الّذي لا تمسّ مطالبه المصالح العمّالية بصورةٍ مباشرة أو شخصيّة؟** وأُثير النّقاش بشأن **مدى قانونية كلّ من الإضراب ذا الطّابع السّياسي، وكذا، إضراب المساعدة أو ما يُطلق عليه بالإضراب التضامني؟**

1.الإضرابات السّياسية

استناداً إلى المفهوم الوارد فيما يخصُّ **التنظيمات النقابيّة** ضمن المادة **العاشرة** من الاتفاقية رقم: **87**، سالفة الذّكر، اعتبرت **لجنة الحريّة النقابيّة** بأنّ الإضرابات ذات الطّابع السّياسي البحت لا تدخل ضمن نطاق تطبيق مبادئ الحريّة النقابيّة[1]. وتشير اللّجنة ذاتها، إلى أنّه ليس من المنطقيّ التمييز بين ما هو فعّلاً سياسي وما هو فعّلاً نقابي، لأنّه في الحقيقة لا يمكن أن نُنكر وجود تداخل بين المجالين[2].

وبناءاً على موقفها السّابق، أشارت اللّجنة إلى أنّ المصالح الاقتصادية والاجتماعية الّتي يُمكن للعمّال الدّفاع عنها والمطالبة بها من خلال اللّجوء للإضراب، هي تلك الّتي تشمُلُ تحسين ظروف العمل، وأيضاً، البحث عن الحلول لمسائل السّياسة الاقتصاديّة والاجتماعيّة[3].

---

[1] وَرَدَ في تقرير اللّجنة، ما يلي:

« Ce n'est que dans la mesure où elles prendront soin de ne pas conférer à leurs revendications professionnelles un caractère nettement politique que les organisations pourront légitimement prétendre à ce qu'il ne soit pas porté atteinte à leurs activités».*in :*

*B.I.T.:(**La liberté syndicale**),Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T ., **04**ème édition O.I.T.,Genève, **1996**, para.**481**.*

[2] راجع:

*Ibid., para.**457**.*

[3] راجع:

واتّساقاً مع ذلك، تعتبر اللّجنة[1] ، أنّه، يُمكن للعمّال و/أو تنظيماتهم النقابيّة المطالبة والتنديد بشأن مسائل السّياسة الاقتصادية والاجتماعية الّتي تمسّ مصالح أعضائها، ولو لم يتعلّق الأمر بنزاعٍ قائمٍ حول تطبيق بنود اتفاقية جماعيّة للعمل[2].

كما قرّرت اللّجنة في مقامٍ آخر، بأنّ ممارسة حقّ الإضراب يقتصر على النّزاعات الاجتماعية، والّتي يمكن إيجاد حلول لها عبر إبرام اتفاقيات العمل الجماعية، فحينما تدعو الضّرورة- وعلى أوسع نطاق ممكن- ينبغي أن يملك العمّال ومنظماتهم قدرةَ التّعبير عن عدم رضاهم حيال القضايا الاقتصادية والاجتماعية الّتي تؤثّر على مصالح المنظمات وأعضائها[3].

كما تعتبر اللّجنة أنّه يُمكن القيام بالإضراب على مستوى المؤسّسات الخاضعة لاتفاقية عمل جماعيّة في حالة وجود نزاعات تتعلّق بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية أو مراجعتها. كما يمكن شنُّ إضرابات على المستوى الوطني طالما أنّها ترتكز على أهداف اقتصادية واجتماعية وليست سياسيّة.

أما بالنّسبة للإضراب العام، فقد اعتبرت اللّجنة: "**أنّ الإضراب العام المستمر لمدّة أربع وعشرين ساعة، على أساس المطالبة بزيادة الحدّ الأدنى للأجور واحترام العقود الجماعيّة وإحداث تغيير في السّياسة الاقتصادية (خفض الأسعار والبطالة) هو إضراب مشروع، ويقع ضمن نطاق النّشاط الطّبيعي والعاديّ للمنظمات النقابيّة**"[4].

واعتبرت اللّجنة- بصريح العبارة- بأنّ الإضرابات المُتعلّقة بوَضْعِ حدٍّ لعمليات الاغتيال الّتي تمسُّ الناشطين النّقابيّين تمثّلُ نشاطاً نقابيّاً مشروعاً، وكلّ قانونٍ أو قرارٍ أو سلوكٍ يحظُرُ ذلك، يُعدُّ انتهاكاً صارخاً لمبدأ الحريّة النقابيّة[5].

بدورها، أعلنت لجنة الخبراء بأنّ الإضراب ذا الطّابع السّياسي الباتّ، يخرج عن نطاق الحماية المقرّرة لمبادئ الحريّة النقابيّة. وتنوّهُ باستحالة الفصل والتمييز المُطلق – في المجال العملي- بين ما هو سياسي وما

=*B.I.T.:(**La liberté syndicale**),Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T ., para.**479**.*

[1] وعليه وَرَدَ في أحد التقارير الصّادرة عن **لجنة الحريّة النقابيّة**، كالآتي:

«La déclaration d'illégalité et l'interdiction d'une grève nationale déclenchée pour protester contre les effets sociaux de la politique économique du gouvernement constituent une grave violation de la liberté syndicale ».

راجع:

*Ibid., para.**484**.*

[2] راجع:

*Ibid., para.**493**.*

[3] راجع:

B.Genigon,A.Odero et H.Guido, **Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève,** *Op.cit., pp.**28-32**.*

[4] راجع:

*B.I.T.:(**La liberté syndicale**),Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T .,Op.cit., p.**494**.*

[5] وَرَدَ التعليق أعلاه، بالنصّ التّالي:

« Le déclenchement d'une grève générale de protestation pour qu'il soit mis un terme aux centaines d'assassinats de dirigeants et de militants syndicaux [...] commis [les années précédentes] constitue une action syndicale légitime, et son interdiction constitue donc une atteinte grave à la liberté syndicale ». *in :*
*Ibid., para.**495**.*

هو نقابي ومهني، والأساس في ذلك، أنّ نشاط السّلطات العامة، تكون له، بالضّرورة، أثاراً مباشرو وحالّة على العمّال وعلى منظّماتهم، مثل: قرار توقيف الأسعار والرواتب[1].

2.الإضراب التضامني

وهو الإضراب الّذي يشَنُّهُ عمّال مؤسّسةٍ أو مرفقٍ للتّضامن مع عمّال أو مستخدمي منشأة أو إدارة. إنّ هؤلاء المضربين غير معنيّين بالإضراب لأنّهم لم يقدِّموا مطالب مهنيّة اقتصادية أو اجتماعية تخصُّهُم، وإنّما يدعَمُون موقف أجراء آخرين ويتضامنون معهم.ويتعلّق الأمر في هذه الحالة، بالإجابة على التساؤل التّالي: **هل يحقُّ للعمّال ومنظّماتهم النقابيّة اللّجوء إلى الإضراب للمطالبة بمصالح ذات صبغة مهنيّة لا تعنيهم بصورةٍ مباشرة وحالّة؟**

وقرّرت بهذا الخُصُوص، أحدّ الدّراسات الصّادرة عن **لجنة الخبراء** في العام **1983**، بمشروعيّة هذه المطالب، وأنّه يجوز لمجموعةٍ من العمّال القيام بالإضراب دعماً لمطالب مجموعة أخرى من العمّال، بشرط أن يكون الإضراب الأوّل مشروع ، ويُغطّي مطالب ذات صبغة مهنيّة.

وهو المبدأ ذاته الّذي طُبِّق من قِبل **لجنة الحريّة النقابيّة** في العام **1987**[2]، بشأن قضيّة عُرضتْ عليها، يتعلّق مضمونها بصدور مرسوم ينظّم هذا النّوع من الإضرابات، ويُقيّد إمكانيّات وحالات اللّجوء إلى هذه الإضرابات، دون أنْ يحظُرها. واعتبرت اللّجنة أنّ بعض أحكام المرسوم مقبولة وجائزة- كتلك المتعلّقة بشرط تسجيل الإضراب لدى السّلطات العمومية- إلاّ أنّ البعض منها لا يمكن إجازته- كتلك المتعلّقة بالتقييد الجغرافي أو القطاعي، وكذا، التقييد الزّمني للإضراب التضامني[3].

---

[1] وَرَدَ في تقرير اللّجنة، كالآتي:

« [...] Les organisations chargées de défendre les intérêts socio-économiques et professionnels des travailleurs devraient en principe pouvoir utiliser la grève pour appuyer leur position dans la recherche de solutions aux problèmes posés par les grandes orientations de politique économique et sociale qui ont des répercussions immédiates pour leurs membres et, plus généralement, pour les travailleurs, notamment en matière d'emploi, de protection sociale et de niveau de vie ». *in :*

*B.I.T.: (**Liberté syndicale et négociation collective**), Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, C.I.T., **81**ème session, rapport **III**, partie **04**.(B), Genève,**1994**, para.**165**.*

[2] راجع:

*B.Genigon,A.Odero et H.Guido, **Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève,** Op.cit., p.**16**.*

[3] كما وَرَدَ في التقرير الصّادر عن **لجنة الخبراء المعنيّة بتطبيق الاتفاقيات** في العام **1994**، كالآتي:

« Certains pays reconnaissent la légitimité des grèves de solidarité, qui surviennent plus fréquemment en raison du mouvement de concentration des entreprises mais aussi des phénomènes de globalisation de l'économie mondiale et de délocalisation des centres de travail.

Tout en soulignant que de nombreuses distinctions s'imposent à cet égard (par exemple définition exacte du concept de grève de solidarité, relation justifiant l'exercice de ce genre de grève, etc.), la commission considère qu'une interdiction générale [...] risquerait d'être abusive et que les travailleurs devraient pouvoir exercer de telles actions pour autant que la grève initiale qu'ils soutiennent soit elle-même légale ». *in :*

*B.I.T.: (**Liberté syndicale et négociation collective**), Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Op.cit., para.**168**.*

ثالثاً: الأحكام المتعلّقة بتنظيم الممارسة القانونية للحقّ في الإضراب

وتتناول الباحثة في هذا الشّأن، العناصر التّالية:

1. النطاق الشّخصي للإضراب

يُشير التقرير الصّادر عن **لجنة الحريّة النقابيّة** للعام **1996**، إلى الاستثناء الوارد بالمادة **09/ف.01** منها، والمتعلّق **بأعضاء القوّات المسلّحة والشّرطة**؛ حيث قَضَت اللّجنة بجواز ذلك، في الحالّ الّذي تتولّى فيه التشريعات واللّوائح الوطنيّة تنظيم المسألة وتقرير الضّمانات الكافية لهذه الفئات.

ومنه، اعتبرت لجنة الحريّة النقابيّة الحقّ في الإضراب من الحقوق الأساسيّة والحريّات العامة الّذي لا يجوز تقييدها إلّا في حالاتٍ تتعلّق ببعض المناصب القياديّة ذات الطبيعة والأولويّة الخاصّة. وبالمقابل، أعلنت اللّجنة ذاتها، بجواز تقييد ممارسة الإضراب، استثناءاً، في الأوضاع الوطنيّة غير العادية حيث يكون أمن وسلامة الدولة أو أحدّ أجهزتها مهدّداً بخطر[1].

كما أولت لجنة الحريّة النقابيّة ولجنة الخبراء– كِلتاهما– اهتماماً بالغاً بمسألة **إضراب الموظّفين العموميّن؛** حيث تمّ الاتفاق على أنّ الموظفين العموميين، إن لم يكونوا مستفيدين من حقّ الإضراب، فإنّهم مستفيدين حتماً من ضمانات خاصّة بهم، تُمكّنُهُم من الدّفاع عن مصالحهم، مثل: إجراء المصالحة والتحكيم ذا الطّابع الاختياري والسريع في كافّة مراحل النّشاط والمسار المهني.

واعتبرت لجنتيْ الرّقابة على الحريّة النقابيّة في تقاريرها الصّادرة عامي **1994** و**1996**، على التّوالي، أنّ الموظّفين الّذين يُمكن إقصاؤهم من ممارسة الحقّ في اللّجوء للإضراب، هم فقط "**الموظّفين الّذين يمارسون مهام السّلطة باسم الدولة**" ***(Les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat)***.[2]

وعليه يكمُن المعيار المقرّر فيما يتعلّق بفئة **الموظّفين العموميّن،** أساساً، في **معيار طبيعة النّشاط** وليس **معيار التشريع المطبّق**. ومنه، تقرّ لجنة الحريّة النقابيّة على مستوى المنظمة الدولية للعمل، في تقريرها السّابق، أنّه من حقّ الدولة تقييد ممارسة الحقّ في الإضراب فيما يتعلّق بالموظّفين الّين يشغلون مناصب وزاريّة أو مناصب مُماثِلة، وكذا، موظّفي السّلطة القضائيّة[3].

وقدْ امتدّ نشاط لجنة الحريّة النقابيّة بخصوص فئة الموظّفين العموميّين أبعد من هذا؛ حيث توصّلتن اللّجنة إلى وَضْعِ قائمةٍ للفئات الّتي لا يُمكن اعتبارها، بأيِّ حالٍ، على أنّها تُمارس وظائف قياديّة باسم الدولة، وهم على سبيل المثال لا الحصر، الموظّفين العموميّين التّابعين للمؤسّسات العموميّة الاقتصادية والتّجارية، موظّفي

---

[1] راجع:
*B.I.T.: (**Liberté syndicale et négociation collective**), Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Op.cit., para.527.*

[2] راجع:
Ibid., para.534.

[3] راجع:
Ibid., para.538-537.

المؤسّسات البتروليّة، موظّفي المؤسّسات البنكيّة، موظّفي مؤسّسات النّقل الحضري، موظّفي التعليم، وبصفةٍ عامةٍ، جميع موظّفي المؤسّسات والمرافق العموميّة[1].

2.النّطاق الموضوعي للإضراب

لقد حصرت لجنة الحريّة النقابيّة بعض الحالات الّتي يمكن فيها الحدّ من ممارسة الإضراب أو منعه. وقد سايرت لجنة الخبراء هذا الموقف. وهكذا، يمكنُ تقييد أو حظر ممارسة الإضراب في بعض الوظائف العموميّة والخدمات الأساسيّة، وفي بعض الظّروف والأوضاع الاستثنائيّة.

وفي منظور اللّجنة ذاتها، فإنّه يُمكن أن يُقيّد الإضراب أو يُمنَع في القطاع العام أو في مرافق حيويّة وأساسيّة، وذلك في حالة تأثير هذا الإضراب على سَيْرِ مجموعة من الخدمات الأساسيّة للمواطنين[2].

وتعتبر لجنة الحريّة النقابيّة أنّ مفهوم **المصلحة الحيويّة أو الأساسيّة** (***Le service essentiel***) تبرّ إدخال تضييق على ممارسة الحقّ في الإضراب أو منع الإضراب أو إقرار حدٍّ أدنى من الخدمة[3].

وذكرت اللّجنة من بين الخدمات والأنشطة الّتي يُمكِن فيها منع الإضراب أو تقييدُهُ، مجالات النّشاط التّالية:

- **قطاع المستشفيات؛**
- **الخدمات الكهربائية؛**
- **خدمات تأمين المياه؛**
- **الخدمات الهاتفية؛**
- **الملاحة الجوية.**

واعتبرت اللّجنة المجالات التّالية، خارج دائرة مفهوم **المرفق الحيويّ** أو **الأساسيّ**، وهي تلك الّتي لا يجوز تقييد الممارسة الفعليّة للإضراب على مستواها، مجالات النّشاط التّالية:

- **القطاع السّمعي والبصري؛**
- **قطاع النفط والمرافئ؛**
- **قطاع الموانئ والشّحن؛**
- **القطاع البنكي والمصرفي؛**

---

[1] وَرَدَ التفصيل فيه، ضمن:

B.Genigon,A.Odero et H.Guido, ***Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève,*** *Op.cit., pp.**17-19** et **65-68**.*

[2] ورد في تقرير **لجنة الخبراء** للعام **1994**، في هذا الشّأن، كالتّالي:

«S'agissant d'une exception au principe général du droit de grève, les services essentiels qui permettent une dérogation totale ou partielle à ce principe devraient être définis restrictivement…seuls peuvent être considérés comme essentiels les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne. ».*in :*

*B.I.T.: (**Liberté syndicale et négociation collective**), Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Op.cit., para.**159-160**.*

[3] وقدْ عرّفت **لجنة الخبراء**، في العام **1983**، المقصود **بالخدمات الأساسيّة أو الحيويّة**، كالتّالي:

« services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne».*in :*

B.Genigon,A.Odero et H.Guido, ***Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève,*** *Op.cit., p.**20**.*

- **قطاع الإعلام والاتّصال؛**
- **حدائق التسليّة؛**
- **قطاع الحديد والصّلب؛**
- **قطاع المناجم؛**
- **قطاع النّقل، بالمفهوم الواسع؛**
- **مؤسّسات التهوية والتبريد؛**
- **مؤسّسات الفندقة والسّياحة؛**
- **قطاع البناء والتجهيز؛**
- **قطاع صناعة المركبات وتجهيزها؛**
- **خدمات الكمبيوتر لتحصيل الضريبة؛**
- **إصلاح الطائرات؛**
- **النّشاطات الزّراعية؛**
- **عرض المواد الغذائيّة؛**
- **سكّ النقود؛**
- **الطّباعة؛**
- **القطاع التعليمي؛**
- **مؤسّسات الدولة للمشروبات الكحوليّة، الملح والتّبغ؛**
- **مصالح البريد والمواصلات؛**
- **النّقل الحضري**[1].

وإنّ المعيار المعتمد لتحديد طبيعة المرافق الحيويّة هو **مدى وجود خطر واضِح ومُحْدِق على حياة جزء من السّكان أو جميعهم وعلى سلامتهم الشخصيّة وصحّتهم**. ويرتبط مفهوم المرافق الحيويّة بالظُّروف المحيطة به، ولا يعتبر مفهوماً مطلقاً؛ إذ أنّ المرفق غير الحيويّ قد يتحوّل إلى مرفقٍ حيويٍّ إذا دام الإضراب فترةً طويلةً، أو امتدَّ على نطاقٍ واسعٍ وبدأ يُهدِّدُ صحّة وسلامة وأمن المواطنين[2].

وترى لجنة الحريّة النقابيّة، أنّه **لا يجوز أن تُعامل جميع مشاريع الدولة على قدم المساواة فيما يتعلّق بالحدّ من حريّة الإضراب، دون التمييز، في التشريعات المختصّة، بين تلك المرافق الحيويّة وتلك الّتي ليست كذلك**[3]. كما أنّ لجنة الحريّة النقابيّة ولجنة الخبراء تُقرَّان بإمكانيّة منع عام للإضرابات، وذلك في حالة أزمة

---

[1] راجع:

*B.I.T.:(**La liberté syndicale**),Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T ., Op.cit., para.**541-545**.*

[2] راجع:

*Ibid., para.**545**.*

[3] راجع:

*Ibid., para.**547-548**.*

وطنيّة حادّة أو في حالة الطوارئ الّتي تشكِّل ظروفاً استثنائيّة، كحالة نزاع خطير أو كوارث طبيعية تؤثِّر على السَّيْرِ العاديِّ للمؤسّسات. وفي هذه الحالات، تشترط كلتا اللّجنتين أن يكون هذا المَنْعُ محدّداً زمنياً[1].

وتلحُّ بهذا الخُصُوص، لجنة الحريّة النقابيّة، على أنّه، حينما يتعرّض حقُّ الإضراب للتقييد والحظر سواء في القطاع العام أو في المرافق الحيويّة، فإنّه يجب أنْ تُحدَثَ للمستخدَمِين المعنيّين آليات للتعويض عن حرمانِهِم مِنْ حقِّ الإضراب[2].

وفيما يخصُّ طبيعة الضّمانات المناسبة في مثل هذه الحالة، ترى اللّجنة ذاتها[3]، أنّه: "**يجب أن يُصاحِب هذا المنع بإجراءات مصالحة وتحكيم مناسبة، مستقلّة وسريعة بحيث يُمكِن للعمّال المعنيّين المشاركة في كلّ مرحلة من مراحل هذه الإجراءات التوفيقيّة، وبحيث يجري تنفيذ الأحكام بشكلٍ سريعٍ حالما يتمُّ التوصُّل إليها**"[4].

ومن بين هذه الضّمانات الّتي نتحدث عنها، **إلزامية تأمين حدّ أدنى من الخدمة**؛ إذ أنّ القيود الواردة على حقّ الإضراب في بعض القطاعات بهدف الحفاظ على متطلّبات الأمان، تُعتبَر من منظور لجنة الحريّة النقابيّة قيوداً طبيعيّة.

وقد أضافت لجنة الحريّة النقابية بأن **تأمين الحدّ الأدنى من الخدمة** يجب أن يقتصر على **الخدمات الّتي يشكِّل انقطاعها أو توقُّفها خطراً على حياة جزء من السّكان أو كلّهم وعلى سلامتهم الشّخصية وصحّتهم**[5]. واعتبرت هذه اللّجنة أنَّ هذه الخدمات لا تُعتَبَر حيويّة- بالمعنى الحصري للكلمة- ولكن قد يؤدّي امتدادها أو طول أمَدِها إلى أزمةٍ وطنيّةٍ حادّة تعرّض الحياة الطبيعيّة للسّكان إلى الخطر. لذا، يتعيّن على النقابات العماليّة في هذه الحالات أن تشارك مع أصحاب العمل والسلطات العامة في تحديد ماهية ومضمون الحد الأدنى من الخدمة[6].

---

[1] راجع:

*B.I.T.:(**La liberté syndicale**),Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T ., Op.cit., para.**561.***

[2] راجع:

*Ibid., para.**546.***

[3] راجع:

*Ibid., para.**547.***

[4] وتؤكّد **لجنة الخبراء** الموقف ذاته؛ حيث وَرَدَ في تقريرها الصّادر عام **1994**، كالآتي:

« Si le droit de grève fait l'objet de restrictions ou d'une interdiction, les travailleurs ainsi privés d'un moyen essentiel de défense de leurs intérêts socio-économiques et professionnels devraient bénéficier de garanties compensatoires, par exemple de procédures de conciliation et de médiation, aboutissant en cas d'impasse à un mécanisme d'arbitrage recueillant la confiance des intéressés.

Il est impératif que ces derniers puissent participer à la définition et à la mise en œuvre de la procédure, qui devrait par ailleurs présenter des garanties suffisantes d'impartialité et de rapidité; les décisions arbitrales devraient avoir un caractère obligatoire pour les deux parties et, une fois rendues, pouvoir être exécutées rapidement et complètement ». *in :*

*Ibid., para.**164.***

[5] راجع:

B.Genigon,A.Odero et H.Guido, **Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève**, *Op.cit., pp.**42-43.***

[6] راجع:

*Ibid., p.**43.***

وتؤكِّد اللّجنة، أنّه يجب أن يكون تحديد **الحدّ الأدنى من الخدمات** و**العدد الأدنى من العمّال** لأدائها، ليس منوطاً بالسّلطات العامة، فحسب، وإنّما بنقابات أرباب العمل المعنيّين والنقابات العماليّة، أيضاً[1].

3.شروط ممارسة حق الإضراب

ترى في هذا الشّأن لجنة الحريّة النقابيّة، أنّه على التشريعات الوطنيّة، عند صياغتها لشروط اللّجوء إلى الإضراب وشروط تنظيمه، أن تُحدِّد هذه الشّروط **بصيغةٍ معقولة** على النّحو الّذي لا تتّخذ فيه هذه الشّروط **طابع الحظر** بدلاً من **طابع التقييد والتنظيم**[2]. ولخّصت اللّجنة في تقريرها الصّادر عام **1996**، الوارد أعلاه، الشّروط الّتي يمكن أن تنظّم ممارسة الإضراب، وهي:

- ✓ **إلزاميّة الإشعار المسبق بالإضراب**[3]؛
- ✓ **إلزاميّة اللّجوء للإجراءات المصالحة، الوساطة والتحكيم الاختياري**[4]؛
- ✓ **إلزاميّة الحصول على موافقة الأغلبيّة النسبيّة للعمّال**[5]؛
- ✓ **إلزاميّة اتّخاذ قرار اللّجوء للإضراب عن طريق الاقتراع السرّي**[6]؛
- ✓ **إلزاميّة اتّخاذ التّدابير اللّازمة والمُناسبة من أجل تحقيق الأمن والوقاية من الحوادث**[7]؛

---

[1] راجع:

*B.Genigon,A.Odero et H.Guido, **Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève**, Op.cit., pp.**43-44**..*

[2] راجع:

*B.I.T.:(**La liberté syndicale**),Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T ., Op.cit., para.**498**.*

[3] راجع:

*Ibid.**502-504**.*

[4] وترى بهذا الخصوص لجنة الحريّة النقابيّة وجوب تميُّز إجراءات المصالحة، الوساطة والتحكيم بالخصائص التّالية: المرونة، الحياد، السّرعة في الفصل في النّزاع والشّفافية. وأنه، لا يمكن اللّجوء للتحكيم الإجباري سوى في قطاع الوظيفة العمومية، في القطاعات الحيويّة، وفي حالات الأزمات الوطنيّة الحادّة.

ورَدَ التعبير عن ذلك، كالآتي:

***« L'arbitrage obligatoire pour mettre fin à un conflit collectif du travail est acceptable soit s'il intervient à la demande des deux parties au conflit, soit dans les cas où la grève peut être limitée voire interdite, à savoir dans les cas de conflit dans la fonction publique, à l'égard des fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat, ou dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger, dans tout ou partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité de la personne ».**in :*

*Ibid., para.**500-501** et **515**.*

[5] وتقدِّر لجنة الحريّة النقابيّة أنّ التشريع الذي يشترط أغلبيّة **ثلثي (3/2)** العمّال يُعدُّ انتهاكاً للحقّ في الإضراب. ووضعت اللّجنة المبادئ التّالية بهذا الخُصُوص:

« Le fait que la décision de déclarer une grève doive être approuvée par plus de la moitié de tous les travailleurs concernés est une exigence trop élevée qui pourrait par trop limiter la possibilité de faire grève, surtout dans les grandes entreprises.

***La majorité absolue des travailleurs concernés pour le déclenchement d'une grève peut être difficile à atteindre, en particulier dans les cas de syndicats regroupant un grand nombre d'adhérents. Une disposition exigeant une telle majorité peut donc entraîner un risque de limitation importante du droit de grève ».**in :*

*Ibid., para.**506-513**.*

[6] راجع:

*Ibid., para.**503-510**.*

[7] راجع:

*Ibid., para.**554-555**.*

✓ **إلزاميّة توفير حدّاً أدنى من الخدمة في بعض مجالات النّشاط**[1]؛
✓ **إلزاميّة احترام حريّة العمل في أماكن عمل العمّال غير المضربين**[2].

4. الجهة المختصّة بتقرير مشروعيّة الإضراب

قرّرت لجنة الحريّة النقابيّة في هذه النّقطة بالذّات، أنّه لا يحقّ أن تحوز الحكومة أو ممثلو الحكومة أو أيّ جهةٍ حكومية أخرى، سلطة الفصل في مشروعيّة أو عدم مشروعيّة الإضراب. وأنّ هذا الاختصاص يجب أن يُخوّل لطرفٍ ثالثٍ محايد، خاصّةً في الحالات الّتي تكون فيها الحكومة وأجهزتها طرفاً في النّزاع[3].

رابعاً: ضمانات ممارسة الحقّ في الإضراب

تُقدِّر **لجنة الحريّة النقابيّة** أنّه في الحالة الّتي يعجز فيها أطراف النّزاع عن إيجاد حلٍّ وسط عن طريق التفاوض أو التحكيم، غالباً، ما يتعرّض المندوبين النقابيّين وممثّلي العمّال لمعاملاتٍ تمييزيّة من شأنها حملهم على إنهاء الإضراب وتوقيف نشاطاتهم النقابيّة.

وبدورها، أشارت **لجنة الخبراء** بأنّ الحماية المخوّلة للعمّال وللمندوبين النقابيّين في مواجهة أفعال التمييز على أساس النشاط النقابي، تشكِّلُ ركناً أساسيّاً من أركان الحريّة النقابيّة، لأنّ هذه المعاملات التمييزيّة من شأنها أن تؤدّي إلى القضاء على الضّمانات والحماية المقرّرة بموجب أحكام الاتفاقية رقم:**87**[4].

وتحظر المبادئ المقرّرة في إطار لجنة الحريّة النقابيّة، صراحةً، **كلّ سلوك تمييزي في مجال الاستخدام يُوجّه إلى شخصٍ ما استناداً إلى انتمائه أو نشاطِه النقابي، أو استناداً إلى مشاركتِه في إضراباتٍ مشروعة؛** حيث وَرَدَ ضمن تقريرها الصّادر عام **1996**، كالآتي:

«Nul ne devrait faire l'objet de discrimination dans l'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales légitimes, présentes ou passées »[5].

---

[1] راجع:
*B.I.T.:(**La liberté syndicale**),Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T ., Op.cit., para.**556-558**.*

[2] راجع:
*Ibid., para.**586**.*

[3] راجع:
*Ibid., para.**522-525**.*

[4] وبهذا الشّأن قرّرت اللّجنة ذاتها، كالتّالي:
«Dès lors que le maintien de la relation de travail constitue une conséquence normale de la reconnaissance [de ce droit], l'exercice [licite] de celui-ci ne devrait pas avoir comme résultat que les grévistes soient licenciés ou fassent l'objet d'une discrimination ».
*B.I.T.: (**Liberté syndicale et négociation collective**), Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Op.cit., para.**179**.*

[5] راجع:
*Ibid., para.**690**.*

وأعلنت اللّجنة أعلاه، عن العديد من المبادئ في هذا الشّأن:

- ✓ يُحظر فرض أيّة عقوبة على عاملٍ ما بسبب تنظيمه- أو محاولة تنظيمه- لإضرابٍ مشروع[1]؛
- ✓ يُشكّلُ كلّ تسريحٍ للعامِلِ بسبب مشاركته في إضرابٍ مشروعٍ معاملةً تمييزيّةً جسيمةً في مجال الاستخدام، ويمثّل انتهاكاً للحريّة النقابيّة ومخالفةً لأحكام الاتفاقية رقم:**98**[2]؛
- ✓ يُشكّلُ كلّ تسريحٍ من العمل يُوجّه لأحد المندوبين النقابيّين بسبب نشاطاتِهم النقابيّة ومشاركتهم في الإضراب معاملةً تمييزيّة جسيمةً[3]؛
- ✓ إنّ احترام مبادئ الحريّة النقابيّة يشترط حظر تسريح العمّال وحظر منعِ إعادة استخدامِهم بسبب مشاركتهم في إضراب أو أيّ نشاط مطلبي[4]؛
- ✓ لا يْمكن لأيّ عاملٍ أن يكون محلّ توقيع جزاء أو أن يتعرّض للفصل من العمل بسبب تنظيمه أو مشاركتِهِ في إضرابٍ سلميّ[5]؛

بدورها، أكّدت **لجنة الخبراء** في تقريرها الصّادر عام **1994**، بأنّ حماية العمّال المضربين والمندوبين النقابيّين تشكّل ركناً هامّاً من أركان الحريّة النقابيّة[6].

وترى لجنة الحريّة النقابيّة أنّ استخدام العمّال بهدف حلّ الإضراب في قطاع غير حيويّ **من شأنِهِ أنْ يُشكِّلَ تعدّياً خطيراً على الحريّة النقابيّة. كما أنّ اللّجوء إلى استخدام العمّال من خارج المؤسّسة، إذا كان الإضراب مشروعاً، لإحلالهم محلّ المضربين لفترةٍ غير محدّدة من الوقت يُشكِّل خطراً على حقِّ الإضراب، الأمر الّذي قد يؤثِّر على ممارسة النّقابات العماليّة لحقوقِهَا بكلّ حريّة**"[7].

---

[1] راجع:
B.I.T.:(**La liberté syndicale**),Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T ., Op.cit., para.**590**.

[2] راجع:
Ibid., para.**591**.

[3] راجع:
Ibid., para.**592**.

[4] راجع:
Ibid., para.**593-597**.

[5] راجع:
Ibid., para.**602**.

[6] وتذكّر **لجنة الخبراء**، كما سبقتْ الإشارة إليه، **الاعتراف بالحقّ في الإضراب يستتبِعْ بالضّرورة الاعتراف بالحقّ في الحفاظ على علاقة العمل. ومنه، يُحظر كلّ سلوكٍ تمييزيٍّ اتّجاه العمّال المضربين أو المندوبين النقابيّين، وكلّ إجراءات تسريحٍ تمسُّ بِهِم.** ووَرَد في تقرير اللّجنة، كالآتي:
« Dans certains pays de common law, on considère qu'un des effets de la grève est la cessation du contrat de travail, ce qui laisse l'employeur libre de remplacer les grévistes par de nouveaux employés. Dans d'autres pays, la grève permet à l'employeur de licencier les grévistes ou de les remplacer temporairement ou pour une période indéterminée. Par ailleurs, les sanctions ou les mesures de réparation sont souvent insuffisantes lorsque les grévistes sont particulièrement visés par des mesures prises par l'employeur (mesure disciplinaire, mutation, rétrogradation licenciement) [...] Une protection réellement efficace devrait exister à cet égard dans la législation, faute de quoi le droit de grève risque d'être vidé de tout contenu ».in :
B.I.T.: (**Liberté syndicale et négociation collective**), Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Op.cit., para.**139**.

[7] راجع:
Ibid., para.**602**.

وفيما يخصُّ استعمال القوّة المسلّحة، أو إصدار أوامر المصادرة لفضِّ إضرابٍ يرمي إلى تحقيق مطالب مهنيّة، فقد اعتبرته اللّجنة خرقاً خطيراً للحريّات النقابيّة، فيما عدى إذا كانت هناك ظروف تُبرّر ذلك، وترتبط بأمن وسلامة الدولة أو المؤسّسة[1]. وتحرّم اللّجنة تدخّل السّلطات العمومية في الإضراب المنظّم طبقاً للقانون. لكن يصبح هذا التدخُّل مبرّراً في حالة كَوْن الإضراب غير سلمي، ومن شأنِهِ تهديد النّظام العام أو عرقلة حريّة عمل غير المضربين[2]. وفي إطار إنزال أو تعرّض العمّال المضربين لبعض العقوبات، يتمُّ التساؤل عن إمكانيّة الاقتطاع من أجور العمّال المضربين، وعن طبيعة العقوبات الّتي يستحقها العمّال المضربون في حالة ارتكابهم لبعض الجرائم أثناء الإضراب؟

ترى في هذا الشّأن، لجنة الحريّة النقابية أنّ "**الاقتطاع من الأجور لأيام الإضراب لا يشكّل خرقاً لمبادئ الحريّة النقابيّة**. وأضافت أنّه **في حالة ما إذا كان الاقتطاع من الأجور أكبر من المبلغ العائد إلى فترة الإضراب، فإنّ فرض العقوبات على الإضراب لا يساهم في الحفاظ على علاقات عملٍ طبيعيّة**"[3]. واعتبرت **لجنة الخبراء** أنّ الحريّة النقابيّة ليست امتيازاً ويجب أن تمارس طبقاً للقانون، وكلّ سلوكٍ تعسفيٍّ أو غير قانوني صادر بشأن ممارسة الحريّة النقابيّة والحقّ في الإضراب يعرّض صاحبه لآثار مدنيّة وجنائيّة. وهكذا، ترى اللّجنة أنّه **لا تحمي مبادئ وأسس الحريّة النقابيّة التعسّف الّذي يشكِّل جُرماً خلال ممارسة حقّ الإضراب**[4].

وتقرّ اللّجنة **وجوب فرض العقوبات الجزائية فقط في الإضرابات التي تحصل خلالها انتهاكات لممنوعات الإضراب التي هي في ذاتها مطابقة لمبادئ الحرية النقابية، وتلح على ملائمة العقوبة للأعمال غير الشّرعية إذ أنّ أيّ عقوبة تفرض على أعمال غير شرعيّة وقت الإضراب، يجب أن تكون بحجم الاعتداء أو الخطأ الّذي ارتكب خلال الإضراب**[5].

والجدير بالتنويه له في الختام، أنّه جاء التّأكيد على المبادئ المقرّرة أعلاه، في **الاجتماع الثّلاثي** المنعقد **بجنيف**، خلال الفترة الممتدّة من **23** وإلى **25 فيفري 2015**، بشأن **اتفاقية الحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم (1948)، فيما يتعلّق بحقّ الإضراب وبطرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني**[6].

---

[1] راجع:

*B.I.T.:(**La liberté syndicale**),Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T ., Op.cit., p.**602**.*

[2] راجع:

*Ibid., p.**603**.*

[3] راجع:

*Ibid., Op.cit.,**220**.*

[4] راجع:

*B.I.T.: (**Liberté syndicale et négociation collective**), Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Op.cit., para..**161**.*

[5] راجع:

Ibid.

[6] اجتمعت الهيئات المكوّنة الثّلاثيّة في **جنيف** من **23** وإلى **25 فيفري 2015**، وِفقاً للقرار الوارد في الوثيقة:(***GB.322/INS/ 5***)، الذّي اعتمده مجلس إدارة المنظمة الدولية للعمل في دورتِهِ رقم: **322**، المنعقدة في شهر **نوفمبر 2014**.

المنظمة الدولية للعمل، (**الاجتماع الثّلاثي بشأن اتفاقية الحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم (1948)، فيما يتعلّق بحقّ الإضراب وبطرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني**)، جنيف، **23-25 فيفري 2015**. (**وثيقة رقم:** ***TMFAPROC/2015/ 2***)

جرى الاجتماع في جوٍّ بنّاءٍ، وأعربت مجموعة الحكومات **عن موقفها المشترك بشأن الحقّ في الإضراب وعلاقتُهُ بالحريّة النقابيّة**[1]؛ حيث وَرَدَ ضمن بيان مجموعة الحكومات، كالآتي:" **سيّدي الرّئيس،**

1. **إنّني أتحدّث بالنّيابة عن الحكومات المشاركة في هذا الاجتماع الثّلاثي.**
2. **أودّ بادئ ذي بدءٍ أنْ أُعرِب باسم الحكومات عن التزامنا القويّ في جعل هذا الاجتماع يُحقّق تقدُّماً ملموساً في حلحلة المسألة المعقّدة المطروحة أمامنا. وسوف نعمل تحت قيادتكم المتبصّرة، بروحٍ بنّاءة وبِحُسن نيّة، حتّى نقدّم إلى مجلس الإدارة آراءاً ملموسة من شأنها أن تساعد على اعتماد قرار مستنير في مارس...**
3. **سيدي الرّئيس، أمام مجموعة الحكومات فرصة سانحة لتتدارس بِعُمقٍ المسألة المطروحة أمامنا جميعاً، عنيت العلاقة بين الاتفاقية رقم:87 بشأن الحريّة النقابيّة والحقّ في الإضراب.**
4. **وتعترف مجموعة الحكومات بأنّ الحقّ في الإضراب مرتبطٌ بالحريّة النقابيّة الّتي تُشكّل مبدءاً وحقّاً من المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل في المنظمة الدولية للعمل. وتعترف مجموعة الحكومات، على وجهِ الخُصُوص، بأنّه بدون حماية حقّ الإضراب، لا يُمكن تحقيق الحريّة النقابيّة، ولا سيما الحقّ في تنظيم الأنشطة لغرض تعزيز وحماية مصالح العمّال ، تحقيقاً كاملاً.**
5. **ولكنّنا نلحظ، أيضاً، أنّ الحقّ في الإضراب، ولو كان جزءاً من المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل في المنظمة الدولية للعمل، ليس حقّاً مُطلقاً. فنطاق تطبيق هذا الحقّ وشروطه منظّمة على المستوى الوطني...**
6. **نحن على أهبة الاستعداد، من هذا الاجتماع الثّلاثي بالذّات، للشّروع في مناقشة ممارسة حقّ الإضراب، في الشّكل والإطار اللّذين يُعتبران مُلائمين. إنّنا نعتقد أنّ المجموعة المعقّدة من التوصيات والمُلاحظات الّتي صاغتها مختلف مكوّنات نظام الإشراف في المنظمة الدولية للعمل خلال 65 سنة مضت على تطبيق الاتفاقية رقم: 87، تُشكّل مورداً قيّماً لِمِثلِ هذه المناقشات الّتي ستستنير، كذلك، بمختلف اللّوائح الّتي اعتمدتها الدول وبعض الأقاليم من أجل رسم إطار حقّ الإضراب.**
7. **سيّدي الرّئيس، ختاماً لَنْ تألوا الحكومات أيّ جهدٍ للتوصّل إلى نتيجةٍ ملموسةٍ في الأيّام القادمة من خلال مواصلة المُشاورات والحوار**"[2].

ويُمثِّل **البيان المشترك للحكومات** الصّادر في شهر **فيفري 2015** خُطوةً جريئةً تُفضِي عن مدى الاهتمام الّذي يلقاه **الحقّ في الإضراب** على مستوى المنظمة الدوليّة للعمل، ويُعلن عن وجود مشاريع مستقبليّة بخصوص تبنّي وثيقة دوليّة للعمل بشأن تنظيم الحقّ في الإضراب خلال الدورات المقبلة للمؤتمر الدولي للعمل.

---

[1] انعقد هذا الاجتماع نتيجة الموقف الحاسم الّذي تبنّاه المستخدِمين الممثّلين على مستوى المنظمة الدولية للعمل؛ حيث قام في شهر **جوان** من العام **2014**، هؤلاء بتعليق إجراء الرّقابة على تطبيق القواعد الدولية للعمل نتيجة خلافٍ حادٍّ بشأن **مفهوم وإجراءات تنظيم اللّجوء للإضراب.**

*L.Fontaine, (**Le droit de grève discrétement remis en cause**), Revue sociale et politique, n° **46**, oct./nov.**2012**.site internet :*
https://www.ababord.org/Le-droit-de-greve-discretement

[2] المنظمة الدولية للعمل، (**الاجتماع الثّلاثي بشأن اتفاقية الحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم (1948)، فيما يتعلّق بحقّ الإضراب وبطرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني**)، مرجع سابق، الملحق الثّاني، ص.**05**.

وهكذا، وختاماً للطّرح السّابق، تقدّر الباحثة أنّه خلافاً للأهميّة الّتي أولتها المنظمة الدولية للعمل لحقّ التنظيم والحقّ النقابي، إلاّ أنّ الحقّ في الإضراب لم يشكّل، لِحَدّ الآن، موضوع أيّة اتفاقية أو توصية دولية للعمل. وبالرّغم من عدم تخصيص اهتمامٍ واسعٍ لموضوع الإضراب ضمن الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، فإنّ هذا لا يعني مُطلقاً، ولا يُمكِنُ تفسيره، على أنّه إنكارٌ للحقّ في الإضراب. فقد وَرَدَ الاعتراف بهذا الحقّ، وتنظيم بعض أحكامهِ ضِمن الاجتهادات الصّادرة عن بعض أجهزة المنظمة الدولية للعمل، وخاصّة، تلك الصّادرة عن لجنة الحريّة النقابيّة واللّجنة المعنيّة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل بمناسبة الشّكاوى الّتي تُحالُ عليها عن طريق مجلس إدارة المنظمة الدولية للعمل، والّتي بلورت توصيات مهمّة في هذا الشّأن، من شأنها أن تمثّل الأساس القاعدي الدولي لتأطير الحقّ في الإضراب.

واعتبرت لجنة الحريّة النقابيّة **الإضراب** من المواضيع الّتي لها علاقة بعالم العمل، فهو بِجَنْبِ الحريّة النقابيّة يُكوِّن أحدّ العناصر الأساسيّة لتنظيم العلاقات المهنيّة وتحقيق التوازن فيها. كما اعتبرت الإضراب حقّاً من الحقوق الأساسيّة الّتي تثبُتُ للعمّال بفئاتهم المُختلفة، وليس مجرّد حَدَثْ اجتماعي. وتمكّنت من خلال دراستها للشّكاوى الّتي تُعرضُ عليها بمرور الزّمن، من إبراز ووضْع بعض الأُسس الّتي يقوم عليه الحق في الإضراب، وتذكر الباحثة من أهمّها:

- يعدُّ الحقّ في الإضراب حقٌّ أساسيٌّ يثبُت لجميع العمّال والتنظيمات النقابيّة(نقابات، فيدراليات وكنفدراليات)؛
- تكون الاستثناءات الواردة على ممارسة هذا الحقّ جدُّ محدودة من النّاحيتين الشخصيّة والموضوعيّة؛
- يجب أن تكون الغاية من تنظيم الإضراب هي الدّفاع عن المصالح الاقتصاديّة والاجتماعيّة للعمّال؛
- إنّ الممارسة المشروعة لحقّ الإضراب لا يُمكن بأيّ حالٍ أنْ تستتبِعَ عقوباتٍ من أيِّ نوعٍ، والّتي من شأنها أن تشكّل معاملات تمييزيّة على أساس النّشاط النقابي.
- يمثّل الحقّ في الإضراب من الحقوق الأساسيّة والحريّات العامة الّذي لا يجوز تقييدها إلّا في حالاتٍ تتعلّق ببعض المناصب القياديّة ذات الطبيعة والأولويّة الخاصّة أو، استثناءاً، في الأوضاع الوطنيّة غير العادية حيث يكون أمن وسلامة الدولة أو أحدّ أجهزتها مهدّداً بخطر.
- يكون المعيار المقرّر فيما يتعلّق بفئة **الموظّفين العموميّين**، أساساً، هو **معيار طبيعة النّشاط** وليس **معيار التشريع المطبّق**. ومنه، يكون من حقّ الدولة تقييد ممارسة الحقّ في الإضراب فيما يتعلّق بالموظّفين الذّين يشغلون مناصب وزاريّة أو مناصب مُماثِلة، وكذا، موظّفي السّلطة القضائيّة.
- إنّ الحماية المخوّلة للعمّال وللمندوبين النقابيّين في مواجهة أفعال التمييز على أساس النشاط النقابي، تشكّلُ ركناً أساسيّاً من أركان الحريّة النقابيّة، ويُحظر **كلّ سلوك تمييزي في مجال الاستخدام يُوجّه إلى شخصٍ ما استناداً إلى انتمائه أو نشاطِهِ النقابي، أو استناداً إلى مشاركتِه في إضراباتٍ مشروعة؛**
- يُحظر فرض أيّة عقوبة على عاملٍ ما بسبب تنظيمه– أو محاولة تنظيمه– لإضرابٍ مشروعٍ؛
- يُشكّلُ كلّ تسريحٍ للعاملِ بسبب مشاركته في إضرابٍ مشروعٍ معاملةً تمييزيّةً جسيمةً في مجال الاستخدام، ويمثّل انتهاكاً للحريّة النقابيّة ومخالفةً لأحكام الاتفاقية رقم:**98**؛

- إنّ احترام مبادئ الحريّة النقابيّة يشترط حظر تسريح العمّال وحظر منعِ إعادة استخدامِهم بسبب مشاركتهم في إضراب أو أيّ نشاط مطلبي؛
- لا يُمْكن لأيّ عاملٍ أن يكون محلّ توقيع جزاء أو أن يتعرّض للفصل من العمل بسبب تنظيمه أو مشاركتِهِ في إضرابٍ سلميّ.

وفي تقدير الباحثة، تمثّل التعليقات والأحكام المشار إليها، أعلاه، الأسس القانونية الّتي يمكن أن تشكّل موضوع أداة دولية للعمل خاصّة بتنظيم اللّجوء للإضراب. وذلم ما يبدو ضرورياً للغاية في الوقت الّذي تتوالى فيه الإضرابات العمّالية في جميع أنحاء العالم ردّاً على التداعيات السلبيّة للعولمة الاقتصادية. وتكاد تُجزم الباحثة أنّ تأخّر تنظيم المسألة على مستوى المنظمة، ليس له أيّ علاقة بمواقف داخليّة على مستواها، إنّما يرجع بالدّرجة الأولى إلى المعارضة الشديدة لأغلب الدول، واعتبارها أنّ المسألة تعدّ إطاراً محجوزاً للاختصاص الدّاخلي لكلّ دولةٍ على حدى.

المطلب الثاني:
القواعد المتعلّقة بممارسة الحق في التفاوض والتمثيل

يُمثّل **أسلوب التفاوض والحوار** الوسيلة الثّانيّة، إلى جانب **أسلوب الإضراب**، الّتي تدعمُ النشاط النقابي للعمّال، وتُمكِّنُهُم من الدّفاع عن مصالحهم المهنيّة– الاقتصادية والاجتماعية– وحمايتها.

وتُعرّف **المفاوضة الجماعيّة** بكونِها[1]: "**وسيلة تكوين القواعد الاتفاقية لتنظيم شروط العمل وظُرُوفه وعلاقاته عن طريق تفاوُض طَرَفَيْ علاقة العمل في صورة حوارات ومُناقشات تنتهي إلى اختلافهم حول بعض القواعد، والاتفاق حول البعض الآخر**"[2].

ولم تترك المنظمّة الدولية للعمل مناسبةً، دون أن تشير إلى أنّها تبنّت الحوار بين الشّركاء الاجتماعيين متزامناً مع ولادتها، من خلال صيغة **(الثلاثية)** الّتي اعتمدتها في بناء هياكلها المؤسسيّة، منفردة بها عن كلّ المنظمات الدولية[3]. وبقيت الحال على هذا النّحو حتّى صدور **إعلان فيلادلفيا (1944)**، الّذي ألقى على المنظمة التزاماً بنشر الدّعوة إلى برامج من شأنها أن تحقّق... **تعاون العمّال وأرباب العمل في إعداد وتطبيق التّدابير الاجتماعيّة والاقتصاديّة**. فحتّى يكون **مبدأ التمثيل الثلاثي** مبدءا قابلا للتطبيق والممارسة على الصّعيد

---

[1] رأفت دسوقي، **المفاوضة الجماعيّة في قانون العمل**، الطّبعة الأولى، دار الكتب القانونية، القاهرة، **2008**، ص.**07**.

[2] ظهرت عدّة تعاريف بخصوص **المفاوضة الجماعيّة**، من بينها "**محمد عبد اللّه نصّار**"، والّذي وَرَدَ فيه: "**المفاوضة الجماعيّة هي الحوارات والمناقشات الجماعيّة الوديّة المباشرة بين العمّال أو ممثّليهم من جهة، وبين أرباب الأعمال أو ممثّليهم ، من جهة أخرى، بقصد التوصّل إلى اتّفاق عمل جماعيّ أو تعديل أو الانضمام إلى اتفاق قائم يتعلّق بتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، وذلك على مستويات متعدّدة وِفقا لإطار قانوني ينظّمها**".

محمد عبد الله نصّار، **المفاوضة الجماعيّة ودور منظمة العمل العربيّة**، مكتب العمل العربي، القاهرة، **1996**، ص.**32**.

[3] راجع:

*A.Trebilcock, **Towards social dialogue ;Tripartite cooperation in national economic and social policy-making**, I.L.O., Geneva, **1994**. p. **05**.*

الدولي، فإنّ قيامه واستمراره على الصّعيد الوطني يعتبران أمرا أساسيّاً لحسن وسلامة تطبيقه على الصعيد الدولي.

ويمثّل نصُّ الإعلان هذا نقلةً نوعيّةً، إذ أنّه أخرج عمليّة إعداد وتطبيق التّدابير الاجتماعية والاقتصادية، من كونها احتكاراً لأرباب العمل على مستوى المنشأة والمهنة، واحتكاراً حكوميّاً تمارسه الحكومة منفردة على مستوى الدولة، إلى إطارٍ جديدٍ يهدف إلى أن يشترك العمّال وأرباب العمل فيما بينهم، من جهة، ومع الحكومة، من جهة أخرى، في هذه العمليّة.

ويتجسّد الالتزام بإشراك العمّال وأرباب العمل في وضع الاتفاقيات موضع التنفيذ في مجموعتين من التّدابير:

- الالتزام بالتشاور مع أرباب العمل والعمّال أو منظماتهم، سواء قبل إقرار النصوص التشريعية أو اللوائح، أو في موضوع تطبيق بعض الاستثناءات الاختيارية،(وهذا النمط هو أكثر الصور شيوعا وانتشارا، وقد ورد في حوالي ستين اتفاقية)؛
- الالتزام بإنشاء أجهزة أو آليات خاصة بالمشاركة مع ممثلي أرباب العمل والعمّال، مثل اللجان الثلاثية والثنائية، لجان التشاور،(ومثل هذه التدابير منصوص عليها في أكثر من عشرين اتفاقية[1]، والتي ينص معظمها على أن التشاور يجب أن يتم على أساس المساواة بين أصحاب العمل والعمال).

ومع كلّ الأهميّة الّتي حظي بها الحوار الاجتماعي بجميع مستوياته في ايديولوجيا المنظّمة الدولية للعمل، إلّا أنّ النّشاط التشريعي لهذه المنظمة فيما يتعلّق بالحوار، لم يكن مكافئاً لهذه الأهميّة، وهو لا يزال حتّى الآن أدنى ممّا يجب أن يكون عليه؛ حيث تنص ما يقارب **16** اتفاقية وتوصية أساسيّة للعمل، من بين ما تنص، على تعاون منظمات أرباب العمل والعمّال في تطبيق التشريعات التي تؤدي إلى تنفيذ الاتفاقية وإلى تطبيق السياسات الوطنية المحددة.

وتقتصر هذه المعايير على ما يلي:

أ- **الحوار والتشاور على مستوى المنشأة:** اقتصرت المعايير الدولية بشأن الحوار على هذا المستوى على ثلاث توصيات، هي:

- التوصية رقم: **(94) (1952)** بشأن **التشاور والتعاون بين أرباب العمل والعمّال على مستوى المنشأة.**
- التوصية رقم: **(129) (1967)** بشأن **الاتّصالات بين الإدارة والعمّال داخل المنشأة.**
- التوصية رقم: **(130) (1967)** بشأن **فحص الشكاوى بالمنشأة بغية تسويتها.**

[1] يُذكر منها: الاتفاقية رقم: **115** لعام **1960** (المادة **01**)، الاتفاقية رقم: **117** لعام **1982** (المواد **05**، **10**، **16**)، الاتفاقية رقم: **119** لعام **1963** (المواد **1**، **5**، **9**، **16**، **17**)، الاتفاقية رقم: **120** لعام **1964** (المواد **2**، **3**، **5**)، الاتفاقية رقم: **122** لعام **1964** (المادة **3**)، الاتفاقية رقم: **123** لعام **1965** (المادة **5**)، الاتفاقية رقم: **124** (المادتان **2** و **5**)، الاتفاقية رقم: **125** (المواد **5**، **6**، **8**، **9**)، الاتفاقية رقم: **126** (المواد **1**، **3**، **12**، **17**)، الاتفاقية رقم: **127** (المادة **8**)، الاتفاقية رقم: **129** (المادتان **1** و **13**)، الاتفاقية رقم: **130** (المادتان**6** و**33**).

ب- الحوار على المستويين المهنيّ الوطنيّ: وردت المعايير الدولية بشأن الحوار والتشاور على هذين المستويين في الأداتين الدوليتين التّاليتين:

- الاتفاقية رقم: **(150) (1978)** بشأن **إدارة العمل.**
- الاتفاقية رقم: **(144) (1976)** بشأن **المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية.**

وسوف تأتي الباحثة ضمن الفرعين التاليين، إلى التفصيل في **الأسس التّاريخية لمبدأ الثّلاثية (فرعٍ أولٍ).** ثم التعمّق في مختلف **الأحكام المقرّرة للحقّ في التفاوض والحوار الاجتماعي (فرعٍ ثانٍ).**

الفرع الأول:
الأسس التّاريخيّة لمبدأ "الثّلاثية"

يعتبر مبدأ ثلاثية التكوين (المشاورة الثلاثية) من أبرز خصائص المنظمة الدولية للعمل منذ إنشائها؛ فالقسم **الثالث عشر(13)** من معاهدة **فرساي** التي أقرها **مؤتمر السلام** عام **1919**، والمتضمّن إنشاء المنظمة، يكرّس الفكرة الّتي تنادي بإشراك كلّ من ممثلي أرباب العمل والعمّال مع ممثلي الحكومات في البحث معاً من أجل إرساء العدالة الاجتماعية على أساس دولي[1]. وقد ظلّ هيكل المنظمة القائم على **الثلاثية** دون أدنى تغيير أو تعديل فيما بين الحربين العالميتين الأولى والثانية بعد أن أثبت جدواه وسلامته. كما أكدّ **إعلان فيلادلفيا**، المتعلق بأهداف ومبادئ المنظمة، على قيمة وجوهر النظام الثلاثي[2].

ويتصدّر **مبدأ التمثيل الثلاثي** تسلسل الأنظمة التشريعية للمنظمة من مرحلة إقرار الوثائق الدولية (اتفاقيات وتوصيات) حتى مختلف صور الإشراف على تطبيقها. كما تعدد أشكال وصور مشاركة أرباب العمل والعمّال في أنشطة المنظمة، سواء منها ما يتعلّق باتّخاذ المبادرة لتبنّي قاعدة دولية للعمل، أو تحديد جدول أعمال المؤتمر، أو المشاركة في صياغة وإصدار المعايير، أو إعطاء معلومات حول التطبيق الفعلي للاتفاقيات المصدق عليها.

فعلى الرّغم من أنّ المنظمة الدولية للعمل تعتبر هيئة دولية رسميّة، إلاّ أنّ عضوية الدول فيها تنفرد بخصائص لا تتوافر في أيّة هيئة دولية أو عالمية أخرى؛ فالخاصية المميّزة للمنظمة، أنّها ليست مكوّنة من ممثلين عن الحكومات فحسب، ولكنّها تضمُّ إلى جانبهم ممثّلين عن منظمات أرباب العمل والعمّال[3].

---

[1] المكتب الدولي للعمل: تقرير لجنة الخبراء المعنيّة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات المقدّم إلى الدورة رقم: **(68)** للمؤتمر الدولي للعمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1982**، ص.**14**، ف. **21**.

[2] ينص **إعلان فيلادلفيا** على أن **تحقيق النصر في الحرب ضد الفقر يتطلب شنها ومواصلتها بعزم لا هوادة فيها داخل كل أمة، ويجهد دولي متواصل متضافر يسهم فيه ممثلو العمال وأصحاب العمل، على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الحر والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع.**

[3] راجع: محمد فاروق باشا، **التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)**، الطبعة الحادية عشر، منشورات جامعة دمشق، دمشق، **2006**، ص ص. **99** وما يليها./ عبد السلام صالح عرفة، **التنظيم الدولي**، الطبعة الثانية، منشورات الجامعة المفتوحة، جامعة الانتفاضة،**1997**، ص. **143**./ عبد الكريم علوان خضير، **الوسيط في القانون الدولي العام (الكتاب الرابع: المنظمات الدولية)**، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، **1997**، ص ص. **145- 146**./ علي صادق أبو هيف، **القانون الدولي العام**، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص. **568**./ محمد بوسلطان، **مبادئ القانون الدولي** =

وهذه **الثّلاثيـة** فـي التمثيل تظهر فـي تركيب الأجهزة المختلفة، مثل: المؤتمر العام؛ حيث يضمُّ كلّ وفد وطنـي ممثّلَيْن **اثنَـيْن(02)** عن الحكومـة، وممثلاً **واحـداً (01)** عن أربـاب العمل وآخر عن العمّال[1]. وكذلك، مجلس الإدارة ولجان المنظمة المختلفة. ولاشكّ، أن هذا التكوين الثلاثي ينعكس على ما يصدر عن المنظمة من قواعد اتفاقيات أو توصيات تبناها المؤتمر الدولي للعمل[2].

وقدْ كانت **البُنْيَـة الثّلاثيـة** للمنظمـة مصدر دعمٍ وقوّة بالنّسبة لها؛ حيث سمحت لها أن تستند، ليس فقط، علـى الممثّلين الدّبلوماسيين للدول، وإنّما أيضـاً، علـى القِوَى الفاعلـة فـي الإنتاج من عمّال وأرباب عمل. ومـع ذلك، فـلا يمكن القول بـأنّ هذا التركيـب الثلاثـي لم يُثِرْ بعض المشـاكل والصّعوبات، فغالبـاً ما تعطَّلَ نشـاط المنظمـة بسـبب الخلافـات النّاتجـة عن تعـارض مصـالح الممثّلـين، الأمـر الّـذي يـدفعنا إلـى تنـاول المناقشـات والخلافات الّتي اعترضت نشاط المنظمة قبل وبعد إنشائها، في إطار الفقرات البحثيّة التّالية:

أولاً: المناقشات الدستورية بشأن مبدأ التمثيل الثّلاثي

في أوّل جلسة اجتماع أعضاء **لجنة القانون الدولي للعمل**، وبعد تصريح السيّد "**لوشار**" ***(Loucheur)*** بأنّ الوفد البريطاني قد أعدّ مشروع منقّح ومفصّل بشأن تأسيس منظمة دائمة تعمل على وضع تشريع دولي لظروف العمل، قرّرت اللّجنة ذاتها، تبنّي الاقتراح المقدّم من طرف السيّد" **برنس**" ***(Barnés)*** الدّاعي إلى اعتماد المشروع البريطاني كأساس للمناقشات الجارية.

ومـع افتتـاح بـاب النّقاش، بـدأت الخلافـات تظهـر، آنـذاك، حيـث طالـب السيّد" **بـرنس**" بتقـديم مزيـد مـن التوضيحات فيما يخصّ عدد الأصوات المتاحة للمندوبين الحكوميين، ليتلقَّى جواباً مقنعاً من السيّد "**مـالكوم دولوفـاني**" ***(M. Delevingne)***، مفاده أنّ: **الازدواجيـة فـي الأصوات الممنوحـة للحكوميّين فـي مقابـل صوتٍ واحـدٍ (01) لممثّلـي سـوق العمـل، مرجعهـا أنّ الدولـة (الحكومـة) هـي الّتـي تلتـزم وتتحمّـل المسؤوليّة بشأن توقيعها على الاتفاقيات الصّادرة عن المؤتمر المؤسّس بناءاً على مبدأ المساواة المطلقة بين الدول**[3].

=**العام**، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، **1999**، ص ص. **92** وما يليها./ عادل لطفي، **(أضواء على اتفاقيات العمل الدولية)**، مجلة العمل، وزارة العمل و المؤسسات المكملة لها، الأردن، العدد: **65**، **1994**، ص ص. **67** وما يليها. و أيضا:

G. L. Caen, Op. cit., pp. ***52*** *et* ***53****./ A. H. Zarb,* ***Les institutions spécialisées du système des Nations Unies et leurs membres****, Op.cit., pp.****13*** *et ss./ B. Depuy,* ***Nouvelle structure de l'organisation internationale du travail****,* ***01****ère édition, éditions Economica, Paris,* ***1987*** *, pp.* ***05*** *et ss.*

[1] للمزيد من التفاصيل، راجع:

B. Dupuy, ***Nouvelle structure de l'organisation internationale du travail****, Op.cit., pp.****06*** *et ss./A. H. Zarb,* ***Les institutions spécialisée du système des Nations Unies et leurs membres****, Op.cit., pp.* ***13*** *et* ***14****./ V.Y. Ghebali,* ***L'organisation internationale et l'évolution de la société mondiale l'organisation internationale du travail (O.I.T.)****, Vol.****03*** *, Institut Universitaire de Hautes Etudes internationales, édition Georg, Genève, pp.****164*** *et ss./P. Demitrijevic,* ***L'organisation internationale du travail (histoire de la représentation patronale)****, Op.cit., pp.****30*** *et ss.*

[2] راجع: إبراهيم أحمد شلبي، مرجع سابق، ص ص. **503-504**./ عبد السلام صالح عرفة، مرجع سابق، ص. **143**./ عبد الكريم علوان خضير، مرجع سابق، ص ص. **145-146**.

[3] وعبر عن ذلك، قائلا:

« La discussion avait beaucoup éclairé les termes du préambule,… Il n'est pas ici question de contentement mais qu'il s'agit d'assurer le progrès et de réaliser la justice *».in :*

B. Béguin, Op. cit., p. ***07****.*

أبدى السيّد "**غومبرس**" ***(Gompers)*** ارتضاءه بالمسرى العام للمناقشات، واقترح الشّروع في مناقشة مواد المشروع المتعلّقة **بالتمثيل** في المؤتمر[1]. وهكذا، تضمّنت الفقرة **الأولى** من المادة **الثالثة** للمشروع، النصّ على أنّ المؤتمر الدولي للعمل يجتمع في كلّ مرّةٍ ترى فيها الدول الأعضاء ضرورة ذلك، أو على الأقلّ مرةً واحدةً في كلّ سنة. وأنّه لكلّ دولة الحقّ في أن تمثّل بوفدٍ **ثلاثي** التكوين، ممثّل **واحد** عن الحكومة، وممثلان **اثنان** آخران، **واحد** عن العمّال و**واحد** عن أرباب العمل.كما نصّت الفقرة **الأولى** من المادة **الرّابعة** للمشروع ذاته، على أن يخوّل المندوب الحكومي صوتين في مقابل صوتٍ واحدٍ لكلٍّ من المندوب العمّالي ومندوب أرباب العمل.

اعترض كلّ من" **غومبرس**" ***(Gompers)*** و" **فنديرفلد**" ***(Vandervelde)***، على منح الحكومات قوّة تصويتيّة مزدوجة، واقترح هذا الأخير، تمثيل الحكومة بمندوبين اثنين بدلاً من تمثيلها بمندوبٍ واحدٍ يمتلك صوتين اثنين.

واستناداً إلى ذلك، أدخل" **فنديرفلد**" مفهوماً جديداً، لم يكن في الحسبان، وهو أن تمتلك الحكومات القوّة التصويتيّة للاعتراض على مشاريع الاتفاقيات الّتي تلتمس بأنّ التصويت عليها، سوف يؤدي حتماً إلى اعتراض شديد من قبل برلماناتها الوطنية[2].

كما جاء ضمن الفقرة **الثانية** من المادة **الثالثة** للمشروع المزعوم، بأن اختيار مندوبي العمال، وكذا أرباب العمل، يكون بالاتفاق مع المنظمات الصناعية الأكثر تمثيلا لهم على المستوى الوطني. وبهذا الخصوص، طرح السيد" **مينورو أوكا**" ***(Minoru oka)*** إشكالية تتعلق بالطريقة التي تعتمدها الحكومة في اختيار مندوبي العمال و/أو مندوبي أرباب العمل إذا لم تكن هناك تنظيمات وطنية تمثلها. كما تساءل السيد" **أوكا**" حول **أحقية النساء في التمثيل على مستوى المنظمة الدولية للعمل؟**

أجاب السيد"**برنس**" ***(Barnès)*** بالرد على أن واضعي المشروع البريطاني قصدوا عمداً دفع عجلة التطور في مجال تأسيس منظمات نقابية داخل الدول الأعضاء، مشيرا بذلك، أنه لا يوجد إلا عدد قليل من الدول، آنذاك عام **1919**، لا تحوي أنظمتها ولو على تجمعات جنينية. كما أنه، وفي الحالة التي لا يكون هناك تنظيم يمثل العمال و/أو أرباب العمل، فإن المادة **الثالثة** في فقرتها **الأولى**، تخول حكومات هذه الدولة مسؤولية اختيار ممثلي العمال و/أو أرباب العمل. وبناءا عل اقتراح السيد "**غومبرس**" ***(Gompers)***، قررت اللجنة أنه من

---

[1] راجع:

B. Béguin, Op. cit., p.08.

[2] أسس " **فندرفيلد**"، الناطق الرسمي باسم الوفد البلجيكي، آنذاك، اقتراحه بناءا على الحجج والمبررات الآتية:

أ- تحقيق التوازن المطلوب في العلاقة حكومة (ممثلة السلطة) وعمال/ أرباب العمل(ممثلي عالم العمل).

ب- منح المستهلكين تمثيل مساو للمنتجين مجتمعين.

ج- منح الحكومة الحق في الامتناع عن التصويت ***(Droit de Veto)*** داخل المؤتمر على كل مشروع تراه متعارض مع المصالح الوطنية وقوانينها الداخلية.

تأسف السيد " **غومبرس**" بشدة، للخلاف الحاد الذي أثاره اعتراض الوفد البلجيكي، أعلاه، واعتبر أن إدخال "حق الاعتراض" ضمن نشاط المنظمة ونظام عملها، سوف يؤدي حتما إلى اختلال موازين القوى وعرقلة مسيرة التشريع الدولي لظروف العمل والعمال، واقترح بذلك، أن يكون للعمال تمثيل بمندوبين في مواجهة مندوب الحكومة ومندوب أرباب العمل، طرفي علاقة الإنتاج والسلطة. ولقي موقفه هذا، تأييدا من الأستاذ "**كوليار**" الذي اقترح تحديد نظام التمثيل بصيغة(**1:1:1**) ، وبصوت واحد لكل ممثل.

البديهي أن يكون للنساء حق في التمثيل على مستوى المنظمة، والحق في تولي جميع المناصب بالمساواة المطلقة مع الرجال.

لقي المشروع البريطاني المعدل من طرف الوفد البلجيكي برئاسة " **فنديرفلد** " ***(Vandervelde)***، تزكية وتأييدا من طرف بعض أعضاء اللجنة، واعتراضا من البعض الآخر. وهكذا، وفي إطار البحث عن حل توفيقي، صدر اقتراح ثان من طرف السيد " **فنديرفلد**"، مفاده تأسيس نظام التمثيل الثلاثي بنسبة(**1:1:1**)، وبصوت واحد مستقل لكل ممثل؛ على أنه إذا ما تعلق الأمر بالتصويت النهائي على الاتفاقية المعتمدة بحسب الجنسية، يكون للممثل الحكومي وحده الحق في صوتين اثنين مقابل صوتين لكل من ممثل العمال و ممثل أرباب العمل[1].

أيّد "**لوشار**" ***(Loucheur)*** وجهة نظر السيد " **فنديرفلد**" ***(Vandervelde)***، بأن الأمر يتعلق بالتحضير لآليات دبلوماسية، وليس فقط ، بمسرح لعرض الطموحات والآمال. ولكنه قدم بدوره اقتراحا آخر مفاده اعتماد نظام تمثيل(**2:2:2**)، على أن يكون لكل مندوب صوت واحد، بما يسمح بتحقيق المساواة المطلقة بين الممثلين ، من جهة، وتحقيق التوازن في التمثيل بالنسبة للدول التي تعتمد على التعددية النقابية في قطاعات محددة، من جهة أخرى.

دائما، وفي إطار محاولة البحث عن موقف يوفق بين الجميع، اقترح العديد من ممثلي الوفود المشاركة في المناقشات، الشروع في مناقشة بنود المشروع البريطاني المتعلقة بالمندوبين الفرعيين؛ حيث ورد ضمن نصوص الفقرتين **03** و **04** من المادة **الثالثة** للمشروع البريطاني، بأنه يمكن أن يرافق كل مندوب خبيرين استشاريين لهم الحق في حضور جلسات المؤتمر دون الحق في المشاركة في المناقشات أو الحق في التصويت. وأنه يمكن لكل مندوب أن يعين أحد الخبراء الاستشاريين المرافقين له، بموجب طلب مكتوب يقدمه أمام رئيس المؤتمر، ليتولى إنابته في المناقشة، وحق التصويت.

تساءل بعض أعضاء اللجنة،آنذاك ، **فيما إذا كانت هناك إمكانية في أن يفوق عدد الخبراء الاستشاريين في الجلسة الواحدة الاثنان المرخص بهم وفقا لنص المادة الثالثة، أعلاه، أم أن العدد الأقصى للخبراء المرافقين، لكل مندوب لا يمكن أن يتجاوز الحد المرخص به، أي اثنان؟** وردا على هذه التساؤلات، قررت اللجنة الترخيص بأن يفوق عدد الخبراء المرافقين لكل مندوب عدد اثنان، على ألا يتعدى عدد الخبراء المختصين في كل مسألة مطروحة للمناقشة اثنان فقط. كما قررت إعادة صياغة نصي الفقرتين **03** و **04** من المادة **الثالثة**، أعلاه، على نحو أكثر مرونة؛ بحيث يسمح للخبراء الاستشاريين بالمشاركة في المناقشة وإبداء الرأي بطلب من المندوب التابعين له، واستثناءا، قد يرخص لهم بالتصويت بإذن خاص صادر من الرئيس شخصيا.

---

[1] راجع:

B. Béguin, Op. cit., p. 08.

واقترح المشروع البريطاني محل المناقشة، آنذاك، ضمن الفقرة **السادسة** من المادة **الثالثة**، بأن يتم تعيين المندوبين داخل المؤتمر، وكذا، الخبراء الاستشاريين المرافقين لهم، بناءا على اقتراع داخل المؤتمر، وبموافقة أغلبية ثلثي(3/2) المندوبين الحاضرين المشاركين في المناقشات.

واصل أعضاء اللجنة مناقشتهم بشأن المشروع البريطاني إلى غاية المادة **الثامنة عشر**، والتي جاء فيها، بأن جميع المقترحات الموافق عليها من ذلك التاريخ من طرف المؤتمر، سوف تتم صياغتها في شكل اتفاقيات دولية، والتصديق عليها بصورة نهائية من طرف المؤتمر. ليستأنفوا مناقشاتهم السابقة بخصوص مضمون المادتين **الثالثة** و**الرابعة**، أعلاه. واتجهت غالبية الآراء نحو تأييد المشروع البريطاني المعدل برئاسة ***(Vandervelde)***، لينتهي الأعضاء من القراءة الثانية للمشروع بتاريخ **28** فيفري **1919**، وحدد تاريخ **11** مارس من السنة ذاتها، لاستئناف القراءة **الثالثة** للمشروع، وذلك لمنح أجل كاف للأعضاء المناقشين لمراجعة بنود المشروع مع حكومة دولتهم، وكذا، استطلاع أداء التنظيمات المهنية حول ما توصل إليه أعضاء اللجنة.

ودعا رئيس اللجنة خلال جلسة **11** مارس، ممثلي الوفود لعرض النتائج المتوصل إليها بالموافقة مع حكومات دولهم، وخلال هذه الجلسة، تلقى رئيس اللجنة العديد من التقارير الواردة من وفود مختلفة، حكومية وعمالية. وبتاريخ **17** مارس **1919**، تقدم الوفد الأمريكي بمشروع مواز للمشروع البريطاني، تضمن التنديد، خصوصا، بمضمون وصياغة المادة **الثالثة** من المشروع البريطاني، داعيا ومؤكدا على ضرورة تمثيل الحكومات بنسبة واحد، مقابل واحد للعمال وواحد لأرباب العمل. غير أن هذا المشروع المزعوم، قوبل بالرفض من طرف اللجنة الفرعية الثلاثية التكوين التي كلفت بدراسته، وبتاريخ **19** مارس **1919**، عرض المشروع البريطاني للتصويت، ليتم تبنيه رسميا بثمانية **(08)** أصوات مقابل ستة **(06)**[1].

ثانياً:إشكاليات تطبيق مبدأ التمثيل الثلاثي

أثار تطبيق المبادئ المقررة أعلاه، خلافات حادة بين الدول الأعضاء في المؤتمر الدولي للعمل، ونذكر بهذا الخصوص:

1.الإشكاليات المتعلّقة بتمثيل العمّال داخل المؤتمر

أثار تطبيق نص المادة **03** في فقرتها **الخامسة**، والتي ورد فيها إلزامية تعيين مندوبي العمال، وكذا، أرباب العمل، بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا. صعوبات قانونية، وأخرى عملية، تنصب جميعا حول عدم تطابق النظام القانوني للنقابات في هذه الدول مع مبدأ الحرية النقابية. ونذكر من هذه الإشكاليات التي قابلت مسار عمل المنظمة الدولية للعمل، ما يلي:

---

[1] راجع:

P. Demitrijevic, Op. cit., p. 45.

1.1. إشكاليات تمثيل العمال في دول التعددية النقابية

طرحت مسألة تمثيل العمال في الدول التي يوجد فيها تعدد نقابي، منذ السنوات الأولى لقيام المنظمة، الأمر الذي دعا إلى طلب رأي إفتائي من المحكمة الدائمة للعدل الدولي، وجاءت وقائع الحالة المطروحة، كالآتي:

- في عام **1921** كانت "هولندا" من الدول التي يسود فيها نظام نقابي قائم على التعددية، وكان النشاط النقابي مكثف تمثله خمسة **05** تنظيمات نقابية أساسية.
- وعندما طلب من الحكومة الهولندية تحديد ممثلين للعمال ضمن تشكيلة الوفد الممثل لها في إطار المؤتمر الدولي للعمل، لدورة عام **1921**، اعتمدت هذه الأخيرة **معيار العدد** كأساس لاختيارها. ومن ثمّ، قامت بتشكيل وفدها العمالي من أعضاء التنظيمات الثلاثة الأولى التي يفوق عدد أعضائها من العمال أعضاء التنظيمين الآخرين بعدد ضئيل فقط.
- واستنادا لذلك، قام التنظيم النقابي الذي لم يتحصل على تمثيل في دورة المؤتمر، والذي كان يحتل المرتبة الرابعة في الترتيب من حيث عدد العمال الأعضاء فيه، بالطعن في التشكيل العمالي لوفد دولته إلى المؤتمر.
- وعندما تم إخطار المحكمة الدائمة للعدل الدولي، ورد ضمن رأيها الاستشاري رقم:**01**، الصادر بتاريخ **31** جويليه **1922** ، ما يلي:[1]

أ- إن هذا التعيين جاء مطابقا لأحكام دستور المنظمة الدولية للعمل.

ب- المندوب العمالي يمثل بوجه عام جميع العمال في البلد المعني، وإن تعيين التنظيمات النقابية لا يهدف سوى ضمان تعيين الحكومات للأشخاص الذين ستنسجم آرائهم مع آراء كل من أرباب العمل والعمال، وإن هذه المسائل يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار من طرف الحكومات حينما تختار المندوب العمالي والخبراء الاستشاريين المرافقين له.

ج- إن الهدف الذي يجب أن تتوخاه كل حكومة هو بالتأكيد الاتفاق مع جميع المنظمات الأكثر تمثيلا، ولكن هذا يعتبر مثلا أعلى يكون تحقيقه أمرا بالغ الصعوبة. وإن ما يطلب من الحكومات، هو أن تبذل قصارى جهودها للوصول إلى اتفاق يمكن أن تعتبره الأفضل لكفالة تمثيل العمال في هذا البلد.

وشكلت، منذ ذلك الحين، المبادئ المقرّرة ضمن الرّأي الاستشاري للمحكمة الدّائمة للعدل الدولي، سابقاً، الأسس العملية والقاعدية الّتي استلهمت لجنة فحص ومراقبة السلطات، وكذا، المؤتمر الدولي للعمل في تصديهما للطعون المقدمة من طرف الدول المتعلقة بمسألة التعددية النقابية والتمثيل العمال.

[1] راجع:
*Avis consultatif n°**01**, du **31** juil. **1922**(B.O., Vol. vi, n° **07** , **16** aout **1982**, pp.**295-302**).*

2.1.إشكاليات تمثيل العمال في الدول حيث لا يتطابق النظام النقابي مع مبدأ الحرية النقابية

أثارت الحالات المعروضة على المؤتمر ولجانه، مناقشات حادة ومستفيضة، وفي معظم الدورات، اتجهت الغالبية داخل المؤتمر إلى أن تقييم حق المندوبين في المشاركة في أعمال المؤتمر لا يؤسس على مدى احترام الدولة للحرية النقابية والتقيد بمبادئها، وإنما يؤسس حول ما إذا كان المندوبين المعينين من طرف الحكومة ينتمون إلى المنظمات العمالية الأكثر تمثيلا في هذه الدولة، فعلا. وأنه، واستنادا لمبدأ "**العالمية**"، فإن العضوية في المنظمة تشمل جميع الدول، بغض النظر عن أنظمتهم السياسية أو الاقتصادية أو الثقافية، وأنه من حق كل دولة المشاركة في أعمال المؤتمر طالما كانت عضوا في المنظمة، وأن مسائل الحرية النقابية و النظام النقابي لا يمكن أن تشكل عائقا لهذه المشاركة.

والأكثر جدلا في هذا المقام، كانت هي الطعون المقدمة بشأن تمثيل مندوبي العمال في الدول ذات الأنظمة الاشتراكية؛ ففي سنة **1937**، تقدمت الكنفدرالية الدولية للنقابات المسيحية بطعن يخص الاعتراض على الصفة التمثيلية للمندوب العمالي للاتحاد السوفياتي، سابقا، وذلك بحجة أن الوفد العمالي الممثل على مستوى المؤتمر لا يغطي النقابات الحرة التي أسسها العمال في الاتحاد على أساس مبدأ الحرية النقابية، وإنما يخدم مصالح السلطة السياسية، ويعمل تحت وصايتها. وبالإجماع، قررت لجنة الفحص والمراقبة، وكذا المؤتمر، صحة تمثيل المندوب العمالي السوفياتي لانعدام الدليل والإثبات على وجود نقابة وطنية أكثر تمثيل في الاتحاد السوفياتي، سابقا[1].

وبمجرد إعادة انضمام الاتحاد السوفياتي، سابقا، في المنظمة الدولية للعمل في عام **1954**، أثيرت ذات الطعون مرة أخرى في موجهة التمثيل العمالي لكل من **الاتحاد السوفياتي** و**تشيكوسلوفاكيا**، سابقا، وذلك لنفس الحجة المؤسسة على غياب الحرية النقابية في هذه الدول، وقررت اللجنة ذاتها بالإجماع بأن مراقبة تطبيق الدولة لمعايير الحرية النقابية المقررة من طرف المنظمة ليست من المسائل التي تدخل في اختصاصها، وأنه استنادا لمبادئ العالمية والثلاثية، يكون من حق كل دولة عضو في المنظمة التمثيل الثلاثي الكامل داخل المؤتمر[2].

2.الإشكاليات المتعلّقة بتمثيل أرباب العمل

إن المسألة الرئيسية المطروحة في هذا الصدد، هي مدى صحة تمثيل أرباب العمل في الوفود الاشتراكية؛ فقد شهد العالم بعد الحرب العالمية الثانية، بوجه خاص، تزايد عدد الدول المنظمة إلى أسرة المنظمة الدولية

---

[1] ورد ضمن تقرير اللجنة رقم: **23** لسنة **1937**، ص. **544**، مايلي:

«La délégation ne représente pas des organisations libres, créés par les ouvriers eux-mêmes, sur la liberté syndicale, mais des organisations qui dépendent des mêmes autorités politiques qui dirigent le gouvernement».

[2] ورد ضمن تقرير اللجنة رقم:**37** لسنة **1954**، ص. **464**، مايلي:

«Si la liberté syndicale figure dans le préambule de la constitution de l'O.I.T. parmi les buts et objectifs de l'organisation, elle ne doit pas être considérée comme une condition sine qua non pour l'obtention de la qualité de membre de l'organisation ou pour la jouissance des divers droits rattachés a cette qualité».

للعمل التي تأخذ بنظام الاقتصاد الاشتراكي، وبينما كان مبدأ التمثيل الثلاثي يقوم على ضرورة حصول كل من العمال وأرباب العمل على تمثيل موازي داخل المؤتمر، فإن هذه الدول كانت تقوم بتعيين موظفين في الحكومة أو مديرين للمؤسسات الاقتصادية العامة كمندوبين ممثلين لأرباب العمل في وفود دولهم إلى المؤتمر.

وتقدم فريق مندوبي أرباب العمل في المؤتمر، في عام **1936**، وبعد مرور عامين على انضمام الاتحاد السوفياتي، سابقا، في عام **1934**، بطلب إلى مجلس الإدارة يتضمن الدعوة إلى فحص مسألة ما إذا كان تعيين مندوب أرباب العمل السوفياتي يطابق مفهوم" **رب العمل** " حسبما جاء في مضمون دستور المنظمة.

وصدر تقرير عن المكتب الدولي للعمل، في فبراير **1937**، جاء فيه: "**إن المعايير التي تحدد اختيار** " **رب العمل** " **يمكن أن تختلف من حيث الزمان والمكان، فهي تتوقف حتما، على شكل وطبيعة النظام الاقتصادي القائم في هذا البلد أو ذاك...ولا يوجد نص ملزم بأن يكون رب العمل شخصا خاصا، وللدول أن تقوم بهذا الدور....، وأنه في مثل هذه الحالة يكون للدولة أن تقوم بتعيين رب العمل**" [1].

وبلغ النقاش **عالمية/ثلاثية** ذروته بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، وأثناء مناقشات التعديلات المقترحة على دستور المنظمة في سنتي **1945** و**1946**، طرحت بعض الأفكار التي ترمي إلى تضمين الدستور نصا يقضي بزيادة عدد مندوبي أرباب العمل من كل بلد إلى مندوبين أصليين اثنين، وذلك للأخذ بعين الاعتبار وجود قطاع اشتراكي للاقتصاد، ولأن الاقتصاد في عدد كبير من الدول مملوك للدولة بالكامل.

غير أن هذه الأفكار لم تلق استجابة، وأشارت لجنة المسائل الدستورية المنبثقة عن المؤتمر عام **1946**، إلى أن الاتحاد السوفياتي إذا ما عاود الانضمام إلى المنظمة فإن هذا البلد سوف يعين مديرا لمؤسسة تابعة لقطاع اشتراكي كمندوب لأرباب العمل.

ومع ذلك، نشأت أزمة حقيقية بعدما عاود الاتحاد السوفياتي عضويته للمنظمة الدولية للعمل في جوان **1954**، متبوعا بانضمام عدة دول شرقية ذات نظم اشتراكية؛ ففي الدورة السابعة والثلاثين (**37**) للمؤتمر الدولي للعمل، المنعقدة في العام ذاته، تقدم مندوبو أرباب العمل لـ: **32** دولة عضو في المنظمة بطعون في صحة أوراق اعتماد مندوبي أرباب العمل لوفود كل من الاتحاد السوفياتي،سابقا، وستة **06** دول أوروبية اشتراكية.

وهكذا، انقسم أعضاء لجنة اعتماد العضوية، إلى اتجاه مؤيد واتجاه معارض؛ يمثل **الاتجاه المعارض** – وهم الأقلية– مندوبي أرباب العمل، ويستند إلى حجة عدم وجود أرباب عمل بالمعنى الدقيق للكلمة في هذه الدول، وأن مديري المؤسسات مجرد موظفون في الحكومة ولا يمثلون المنظمات الحرة لأرباب العمل. ويمثل **الاتجاه المؤيد** – وهم الأغلبية– مندوبي العمال والحكومات، ويستند إلى أن طبيعة وظيفة رب العمل تتغير من دولة إلى أخرى، بحسب نظامها الاقتصادي والاجتماعي، وليس في دستور المنظمة ما يستوجب أن يمثل أرباب

---

[1] ورد ضمن تقرير المكتب الدولي للعمل لدورة:78، الصادر بتاريخ فبراير **1937**، ص. **136**، مايلي:

*«**Les qualifications qui déterminent le choix d'un employeur peuvent varier dans le temps et dans l'espace. Elles dépendent inévitablement, de la forme du régime social qui existe dans tel ou tel pays… Aucune disposition n'exige que cet employeur soit une personne privée. L'Etat peut en assumer le rôle et il ne semble point douteux qu'en ce cas il appartient à l'Etat de pouvoir à la désignation de l'employeur** ».*

العمل المصالح الخاصة. وبالفعل، فقد رفض تقرير الأقلية بأغلبية **105** أصوات ضد **79**، مع امتناع **26** مندوب عن التصويت[1].

واستمرت معارضة أغلبية فريق أرباب العمل، بحكم عضويتها المكونة من أرباب عمل الدول ذات الاقتصاد الرأسمالي، مما أثر على مشاركة مندوبي أرباب العمل الاشتراكيين في اللجان الفنية المنبثقة عن المؤتمر. وفي مواجهة هذا الموقف، لجأ هؤلاء المندوبين، في الفترة ما بين **1954** و **1958**، إلى اللجنة التنظيمية للمؤتمر، والتي كانت تقوم بناءا على المادتين **09** و**56** من النظام الأساسي للمؤتمر، بإدراج هؤلاء المندوبين في عضوية اللجان الفنية بصفتهم أعضاء مناوبين ليس لهم حق التصويت[2].

وقد أقر المؤتمر في دورته رقم: **(43)** لعام **1959**، نظاما جديدا يهدف إلى كفالة المساواة في المعاملة لجميع المندوبين المشاركين في دورات المؤتمر.

وبمقتضى هذا النظام، يكون المؤتمر في كل دورة " لجنة طعن" تتألف من عضوية شخصيات محايدة ومستقلة بناءا على توصية من مجلس الإدارة، تستدعى إلى اتخاذ القرار حول ما إذا كان العضو الشاكي مقبول كعضو أصلي ضمن أعضاء اللجنة الفنية للمؤتمر. فتشير لجنة الطعن، عند اتخاذها القرار، أنها ليست مدعوة لإعطاء تعريف لعبارة "**رب العمل**"، وإنما تختص بدراسة الطعون المحالة إليها، وتطبق في هذا الشأن، **مبدأ المساواة في المعاملة** لجميع أعضاء المؤتمر، وذلك فيما يخص منحهم حق المشاركة الكاملة (مناقشة وتصويت) في عضوية اللجان، على ألا تتجاوز صلاحيتها إمكانية إضافة أكثر من مندوبين اثنين اشتراكيين في كل لجنة فنية.

[1] وفي هذا الصدد، طلب مجلس إدارة المنظمة في عام **1955**، من المدير العام للمكتب الدولي للعمل تكليف **لجنة خبراء** مكونة من أشخاص مستقلين بإعداد تقرير موضوعه تحديد إجراءات تحقيق استقلالية منظمات العمال، وكذا، أرباب العمل عن رقابة الحكومة وهيمنتها. وهكذا، توصلت اللجنة المكونة من **(03)** أعضاء، برئاسة الرئيس السابق لمحكمة العدل الدولية اللورد "**ماك نير**"***(A. Mc. Nair)***، في تقريرها الصادر في **الثالث** من **فيفري 1956**، المؤسس على دراسة حالة في **(59)** دولة، إلى نتائج أساسية ساهمت بشكل واسع في تطوير نظام التمثيل الثلاثي المعتمد على مستوى المنظمة. وطرح التقرير للمناقشة خلال الدورة الـ: **(33)** لمجلس إدارة المنظمة، وطالب أرباب العمل بضرورة إقرار تعديلات في الدستور، بينما اعتبر العمال ذلك – تقريبا – مستحيلا. وهكذا، تمّ استبعاد تقرير اللورد "**ماك نير**" بـ: **29** صوتا في مقابل **11** صوتا. راجع:

*V.Y. Ghebali, Op.cit., pp. **166-170**.*

[2] ظلّ مندوبي أرباب العمل الاشتراكيين، إلى غاية عام **1958**، محرومين من حق التصويت على مستوى اللجان الفنية للمؤتمر، بحكم التمييز القائم ضدهم من طرف الأغلبية الرأسمالية. وجاء الحل على يد لجنة السيد " **آغو**" ***(Ago)*** المشكلة من طرف مجلس إدارة المنظمة بتاريخ أكتوبر **1957**، بعضوية **(10)** أعضاء ممثلين من المجموعات الثلاث، وبغرض دراسة تطوير أساليب عمل المؤتمر.

وقد أسست حجج وأسانيد اللجنة على ما يلي: **أ**– يجب على المؤتمر الدولي للعمل أن يعمل على ضمان المساواة في المعاملة بالنسبة لجميع المندوبين في التمثيل على مستواه، وعلى مستوى اللجان الفنية. **ب**– لكل مندوب تقدم بطلب التمثيل في اللجان الفنية، الحق في أن يسجل ضمن قائمة المرشحين الممثلين لفئة من الفئات الثلاثة. **ج**– لكل مندوب رفض طلبه للتمثيل، الحق في الطعن أمام لجنة طعن تحكيمية مشكلة من أعضاء مستقلين ومحايدين. **د**– يمكن لهذه اللجنة قبول تمثيل مندوبين طاعنين لا أكثر. وقد تمّ التصويت على تقرير لجنة "**آغو**" بقبول **137** صوت في مقابل **112** صوت معترض، مع تحفظ **12** صوت، و ذلك بتاريخ **08** جوان **1959**. واستمر العمل بهذا النظام إلى غاية **1967**، لتقتنع بعدها مجموعة أرباب العمل بعضوية الدول الاشتراكية.

راجع:

*Ibid., pp. **166-170**.*

الفرع الثاني:
الأسس القانونية للحق في التمثيل والحوار الاجتماعي

إن مسألة علاقات العمل (العلاقات المهنيّة ـ العلاقات الصناعيّة) ترتبط بصورة وثيقة بمسألة الحريّة النقابيّة التي تعتبر بدورها أحد شروطها الأساسية بقدر ما تكون علاقات العمل بمثابة امتدادها الطبيعي. وممّا لا جدال فيه أنّ علاقات العمل لم تبلغ في سائر أرجاء العالم نقطة التوازن أو التماثل، ولعلّ في تجدّد خطورة المنازعات الجماعية الّتي تشهدها غالبية الدول والدول الصناعيّة المتقدّمة، بصفةٍ خاصّةٍ، ما يُبيّن بوضوح طبيعة علاقات العمل الّتي تحمل في طياتها بذرة الصّراع الأبدي المستمرّ بين ممثّلي العمل (العمّال) وممثّلي رأس المال (أرباب العمل)[1].

غير أن ذلك لا ينفي أنّ علاقات العمل في مختلف دول العالم حقّقت تقدّما ملحوظا على مدى ما يقارب **عشرة (10)** عقود من الزّمن، منذ قيام المنظمة الدولية للعمل، بسبب الجهود المستمرّة الّتي تبذلها الدول، اقتداءا بالمنظمة، فلسفة وأنشطة وأسلوب عمل قائم على الحوار والتشاور والتعاون بين أطراف الإنتاج، بهدف إشراك كلّ القوى المنتجة في الاقتصاد الوطني، في نشاط ينطوي على فائدة ونفع عام لسائر أعضاء المجتمع. فالتكوين الثلاثي للمنظمة الدولية للعمل قد حفّز وحثّ على إقامة نظم وطنيّة لعلاقات العمل، مبنيّة على اعتراف الدول بالمنظمات التمثيلية للعمّال ولأرباب العمل، وعلى التشاور والحوار الاجتماعيّين.

فعلى صعيد المبادئ الدستورية للمنظمة الدولية للعمل، أورد **إعلان فيلادلفيا(1944)** ضمن الأهداف الأساسية للمنظمة "**الاعتراف الفعلي بحقّ المفاوضة الجماعيّة، وتعاون الإدارة والعمّال من أجل التحسين المتواصل لكفاية الإنتاج، وكذلك تعاون العمّال وأرباب العمل في إعداد وتطبيق التّدابير الاجتماعية والاقتصادية**".

وحرصا منه على كفالة تنفيذ البرامج المعلنة في **إعلان فيلادلفيا**، واستجابة إلى طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي التّابع للأمم المتحدة، أدرج مجلس الإدارة مسألة **حريّة التنظيم والعلاقات الجماعيّة** في جدول أعمال الدورة **الثلاثين** للمؤتمر **(1947)**. وقد حدّد المؤتمر برنامج عمل يتضمّن دراسة الموضوعات التّالية[2]:

- تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة،
- الاتفاقيات الجماعية،
- التوفيق والتحكيم،
- التعاون بين السّلطات العامة والمنظمات المهنيّة.

---

[1] للمزيد من التفاصيل بشأن **نشاط المنظمة الدولية للعمل في مجال الحوار الاجتماعي**، راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص. **811-825**./ حمادة أبو نجمة، (علاقات العمل الجماعية في معايير العمل الدولية)، موقع سابق. وأيضاً:

*B.Gernigon et d'autres, **La negociation collective –Normes de l'O.I.T. et principes des organes de contrôle,** Service de la liberte syndicale/Programme In Focus pour la promotion de la declaration, B.I.T., Genève, **2009**, pp.**09** et ss.*

[2] راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ص. **819-820**. وأيضاً:

*Ibid., pp.**24 -25**.*

وبالفعل، تمّ إنجاز الأجزاء الثلاثة الأولى من هذا البرنامج في السنوات **1948- 1951**، باعتماد الوثائق التالية: الاتفاقية رقم: **87** لعام **1948**، الاتفاقية رقم: **98** لعام **948**[1]، سالفتي الذّكر. والتوصية رقم: **91** بشأن **الاتفاقيات الجماعية**، والتوصية رقم: **92** بشأن **التوفيق والتحكيم الاختياريين** لعام **1951**.

وتابع، على مدى السّنوات التّالية، المؤتمر اعتماد سلسلة من التوصيات والاتفاقيات الّتي تتناول الجوانب الأخرى لعلاقات العمل، والّتي تشكّل في مجموعها الإطار المتكامل لفلسفة التمثيل الثلاثي والتعاون بين أطراف الإنتاج. فقد صدرت، على التّوالي، الوثائق القانونية الّتي تتناول،**1. التشاور والتعاون بين أرباب الأعمال والعمّال على مستوى المنشأة** (التوصية رقم: **94** لعام **1952**)،**2. التشاور على المستوى الصّناعي والوطنيّ** (التوصية رقم: **113** لعام **1960**)، **3**.والاتصالات داخل المنشأة (التوصية رقم: **129** لعام **1967**)، وفحص الشّكاوى داخل المنشأة بُغية تسويتها (التوصية رقم: **130** لعام **1967**).

وصدرت من جهة ثانية، الاتفاقية رقم: **135** والتوصية رقم: **143** بشأن **توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال** لعام **1971**، والاتفاقية رقم: **144** والتوصية رقم: **152** بشأن **المشاورات الثلاثية** (معايير العمل الدولية) لعام **1976**، والاتفاقية رقم: **151** والتوصية رقم: **159** بشأن **حماية حق التنظيم والإجراءات الخاصة بتحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة** لعام **1978**، وكذا، الاتفاقية رقم: **158** بشأن **إنهاء علاقة العمل بمبادرة من رب العمل** لعام **1982**[1].

وستأتي الباحثة إلى التّفصيل في مختلف الأحكام الواردة ضمن هذه الوثائق، في إطار الفقرات البحثيّة التّالية:

أولاً:الأحكام المتعلّقة بالمفاوضة الجماعيّة

تعتبر المفاوضة الجماعية وظيفة أساسيّة للنقابات العمّالية، وتوجد علاقةٌ وطيدةٌ بين الحريّة النقابيّة والمفاوضة الجماعيّة؛ فالحريّة النقابيّة تساعد على المفاوضة الجماعيّة، وهذه الأخيرة تساهم، بدورها، في دعم مبدأ الحريّة النقابية في القانون وفي الممارسة[2].

وقد اعتبرت المنظمة الدولية للعمل **الحقّ في المفاوضة الجماعيّة** حقّاً أساسيّاً، وعنصراً جوهريّاً من عناصر تحقيق مبدأ الحريّة النقابية. ومن ثمّ عنِيَتْ بتنظيمه العديد من الوثائق الصّادرة عنها، تأتي الباحثة إلى عرض المبادئ الأساسيّة الّتي شملتها ضمن عناصر البحث التّالية:

---

[1] راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص. **821**. وأيضاً:

B.Gernigon et d'autres, Op.cit, pp.26 et 27.

[2] أحمد بوهرو، **التفاوض وتحرير اتفاقية الشغل الجماعيّة في القانون والممارسة الوطنيّة**، دليل منهجي وعملي، الطبعة الأولى، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، **2010**، ص. **10**.

1. أحكام الاتفاقية رقم:98 لعام 1949 بشأن مبادئ حقّ التنظيم والمفاوضة الجماعيّة

تنظم المادة **04** من الاتفاقية رقم: **98** للعام **1949** سالفة الذّكر[1]، أحد أهم جوانب علاقات العمل، وهي **المفاوضة الجماعية الاختيارية**؛ حيث تقضي **بتبنّي مبدأ التفاوض الاختياري للتوصّل إلى عقد اتفاقيات جماعيّة لتنظيم مسائل وشروط العمل.**

وأكّدت المادة **الأولى** منها على **حظر ممارسة سلوكاتٍ تمييزيّة اتّجاه أحد العمّال أو مجموعة من العاملين بسبب نشاطاتهم النقابيّة، بما في ذلك مشاركتِهِم في المفاوضات الّتي تتمّ داخل المنشأة أو على مستوى الصّناعة، أو حتّى، على المستوى الوطني**[2].

تتحدّد **الأفعال التمييزيّة**، بحسب مضمون الاتفاقية رقم: **98**، في ما يلي:

- جعل استخدام عاما مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخلّيه عن عضويّة نقابة؛
- تسريح عامل أو الإساءة إليه، بأيّ وسائل أخرى، بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابيّة خارج ساعات العمل. أو، أيضاً، لمشاركته فيها بموافقة رب العمل أثناء ساعات العمل[3].

2.أحكام الاتفاقية رقم: 151 لعام 1978 بشأن حماية حقّ التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الوظيفة العامة

لقد أوْرَدَتْ المادة **07** من الاتفاقية رقم: **151** لعام **1978** بشأن **علاقات العمل في الوظيفة العام** حكماً مماثلاً لنصّ المادة **04** من الاتفاقية رقم: **98**، وذلك فيما يتعلّق **بالمفاوضة بين السّلطات العامة المعنيّة من ناحية، وبين منظمات الموظفين العموميين، من ناحية أخرى.**

وَرَدَ نصُّ المادة **07** من الاتفاقية، كالتّالي:"**تُتّخذ عند الاقتضاء شروط تتناسب مع الظّروف الوطنيّة لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لآليّة التفاوض بشأن شروط وظروف الاستخدام بين السلطات العامة المعنيّة ومنظّمات المستخدمين العموميّين، أو أيّ أساليبٍ أخرى تسمح لممثّلي المستخدمين العموميّين بالمشاركة في تحديد هذه الأمور**".

---

[1] تنص المادة **4** من الاتفاقية رقم: **98** على أنه: "**يجب عند الضرورة اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية بقصد تشجيع وتطوير واستخدام إجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقيات جماعية بين أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل من ناحية، وبين منظمات العمال من ناحية أخرى بغية تنظيم شروط العمل بهذه الوسيلة**".

[2] فمنذ صدور هذه الاتفاقية، اعتمد المؤتمر عددا من الأدوات القانونية المتعلّقة **بالمفاوضة الجماعية**، ونذكر منها: التوصية رقم: **91** بشأن **الاتفاقيات الجماعية** لعام **1951**، التوصية رقم: **92** بشأن **التوفيق والتحكيم الاختياريين** لعام **1951**، التوصية رقم: **130** بشأن **دراسة البلاغات** لعام **1967**، والاتفاقية رقم: **150** والتوصية رقم: **158** بشأن **إدارة العمل** لعام **1978**.

[3] أحمد بوهرو، مرجع سابق، ص ص. **07** و**09**.

كما تعتبر المادة **08** من الاتفاقية ذاتها، **التفاوض الجماعي**، أحد الآليّات الرّئيسية لتسويّة النّزاعات الناشئة عن تحديد شروط وظروف الاستخدام. وقرّرت في ذلك مبادئ أساسيّة يقوم عليها التفاوض وهي: **اللّجوء الاختياري والاستقلاليّة.**

وعليه، ولتحقيق فعاليّة هذه المفاوضات، قضت المادة **04** بضرورة توفير الحماية الكافية للمستخدمين العموميّين ضدّ أعمال التمييز المُضادّة للنقابات فيما يتعلّق باستخدامهم. كم تمتنع السّلطات العموميّة عن التدخّل في نشاط هذه النقابات.

وتكرّس كلتا الوثيقتين السّابقتين **مبدأ المساواة وعدم التمييز** في المشاركة في المفاوضات والحوار الّذي يتمّ على مستوى المنشأة أو المهنة أو قطاع النّشاط. وتعتبر كلاهما أنّ لممثّل العمّال والمندوب النقابي حريّة تامةً في التفاوض والحوار، ولا يمكن أن يشكّل نشاطه هذا، أساساً، بناءاً عليه تمارس ضدّه معاملات تمييزيّة تمسّ باستقراره الوظيفي وتزعزع أمنه الاجتماعي، الاقتصادي والبشريّ.

ومنه، يقتضي الاعتراف بحريّة المفاوضة والحوار والتمثيل، إعطاء الاستقلاليّة وتهيئة المناخ والظّروف اللّازمة حتّى يمارس الممثل العمّالي أو المندوب النقابي مهمّته باستقلاليّة ودن الخضوع لضغوطاتٍ أيّاً كانت.

3. أحكام الاتفاقية رقم: 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، والتوصية رقم: 163، المكمّلة لها

اعتمد المؤتمر الدولي للعمل، في عام **1981**، الاتفاقية رقم: **154** بشأن **تشجيع المفاوضة الجماعيّة**[1]، والتوصية رقم: **163**، المكمّلة لها. وتشير هاتان الوثيقتان إلى وجوب **اتّخاذ التدابير التي تتلاءم مع الظروف الوطنيّة من أجل تشجيع المفاوضة الجماعيّة على ألاّ يؤدّي تطبيق هذه التّدابير إلى عرقلة حريّة المفاوضة الجماعيّة.**

وتعتبر اتفاقية العمل الدولية رقم:**154** بشأن **المفاوضة الجماعية**، أحدث وأهم الاتفاقيات الدولية الّتي عالجت هذا الموضوع بشكلٍ متخصّص، إضافة إلى ما ورد في الاتفاقية رقم: **98** بشأن **مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية**[2].

وتعرّف الاتفاقية رقم: **154** المقصود بعبارة **المفاوضة الجماعيّة** بأنّها: "**جميع المفاوضات الّتي تجري بين رب عمل، أو مجموعة من أرباب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظّمات أرباب العمل من جهة، وبين منظمة عمّال أو أكثر، من جهةٍ أخرى**"[3].

---

[1] الاتفاقية رقم: **154** لعام **1981** بشأن **تشجيع المفاوضة الجماعية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **67**، المُنعقِدة بتاريخ:**19 جوان 1981**، والتوصية رقم: **163**، المكمّلة لها.

[2] وَرَدَ في **ديباجة** الاتفاقية رقم: **154**، كالتّالي: "**إنّ المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل...وإذْ يُؤكِّدُ مجدّداً الفقرة من إعلان فيلادلفيا الّتي تعترف 'بالالتزام الرّسمي للمنظمة الدولية للعمل بأنْ تُعزِّز بيْنَ أُممِ العالم وَضْعَ برامج من شأنها أنْ تُحقِّق...الاعتراف الفعّلي بحقّ المفاوضة الجماعيّة'. ويُشيرُ إلى أنّ هذا المبدأ ينطبق تماماً على جميع الشّعوب في كلِّ مكانٍ**".

[3] المادة **02** من الاتفاقية رقم: **154**، أعلاه.

وحسب مفهوم الاتفاقية رقم: **154**، فإنّ **المفاوضة الجماعية** تهدف إلى: **1**- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام. **2**- تنظيم العلاقات بين أرباب العمل والعمّال. **3**- تنظيم العلاقات بين أرباب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمّال[1].

وتشير الباحثة إلى أنّه، حُدّد نطاق تطبيق أحكام الاتفاقية رقم: **154**، في مادتها **الأولى**، لتشمل بأحكامها الخاصّة بالمفاوضة الجماعية **جميع فروع النشاط الاقتصادي**، مع إعطاء القوانين المحليّة أو اللّوائح أو الممارسات الوطنيّة، صلاحية تحديد مدى انطباق أحكامها على القوّات المسلّحة والشّرطة، وطرقاً خاصة لتطبيق أحكام هذه الاتفاقية فيما يتعلّق بالوظيفة العامة.

وبموجب هذه الاتفاقية، يتمُّ التفاوض عن كلِّ طرفٍ من أطراف علاقة العمل (العمال وأرباب العمل)، كما يلي:

- عن العمّال، نقابة عماليّة أو أكثر[2]؛
- عن أرباب العمل؛ رب العمل أو مجموعة أرباب عمل، أو منظمة أو أكثر من منظمات أرباب العمل، ويتوقف ذلك على اختيار أصحاب العمل لأسلوب تمثيلهم.

وتنصّ أحكام الاتفاقية ذاتها، على ضرورة اتّخاذ تدابير تُكيّف مع الظّروف الوطنيّة من أجل تشجيع المفاوضة الجماعيّة. وتستعرض المادة **05** من الاتفاقية، أهداف التّدابير الّتي يمكن اتّخاذها ـ وفق الظّروف الوطنيّة ـ من أجل تشجيع المفاوضة الجماعية، وأهمّها:

أ- تيسير إمكانيّة المفاوضة الجماعيّة لجميع أرباب العمل وكافّة مجموعات العمّال في فروع الأنشطة الّتي تستهدفها الاتفاقية؛

ب- شُمُول المفاوضة الجماعيّة لجميع أرباب العمل، وكافّة مجموعات العمّال في جميع فروع الأنشطة الاقتصاديّة؛

ج- تشجيع وَضْع قواعد إجرائيّة يتّفق عليها بين منظّمات أرباب العمل ومنظّمات العمّال؛

د- عدم إعاقة المفاوضة الجماعيّة بسبب عدم وجود قواعد تنظّم الإجراء الواجب اتّباعُهُ، أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملاءمة مثل هذه القواعد؛

هـ- تشكيل هيئات ووَضْع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تُساعد على تعزيز المفاوضة الجماعيّة[3].

وتنصّ المادة **06** من الاتفاقية، على أنّ **أحكام هذه الاتفاقية لا تشكّل عقبة أمام سير عمل أنظمة علاقات العمل الّتي تجري فيها المفاوضة الجماعية في إطار آليات ومؤسسات التوفيق و/ أو التحكيم، تشارك فيها الأطراف في عمليّة المفاوضة الجماعية بصورةٍ طوعيّةٍ.**

---

[1] أحمد بوهرو، مرجع سابق، ص ص. **11-12**.

[2] غير أن الاتفاقية رقم: **135** بشأن **ممثلي العمال**، سمحت بأن يمثل العمّال في المفاوضات ممثلين منتخبين من قبل عمال المؤسسة، بحريّة، وفقاً لقواعد خاصّة تنص عليها القوانين الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية، وبشرط ألا تتضمن مهماتهم أي نشاطات تدخل في اختصاص النقابات العمالية، وعلى أن تتخذ التدابير التي تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثلين لإضعاف موقف وأهمية النقابات العمالية التي تمثل القطاع.

[3] وتنصّ بهذا الخُصُوص أحكام المادة **07** من الاتفاقية رقم: **154**، أعلاه، كالتّالي: "**تكون التّدابير الّتي تتّخذها السّلطات العامة لتشجيع وتعزيز تنمية المفاوضة الجماعيّة موضِعَ استشاراتٍ مُسبقة، وكلّما أمكن، موضِعَ اتّفاق بين منظّمة أرباب العمل ومنظّمات العمّال**".

وتنوّه الباحثة، إلى أنّ أحكام المادة **08** من الاتفاقية، تؤكّد على قاعدة بديهيّة، وهي أنّ تدابير تشجيع المفاوضة الجماعية، لا يمكن إدراكها أو تطبيقها بالكيفيّة الّتي تعرقل حريّة المفاوضة؛ حيث جاء بها:"**لا تُوضعُ التّدابير الّتي تُتّخذ لتعزيز المفاوضة الجماعيّة ولا تنفّذ بطرقة تُعيق المفاوضة الجماعيّة**".

وتعطي التوصية رقم: **163** الصّادرة في نفس العام حول الموضوع ذاته مؤشّرات لوسائل وسبل تشجيع المفاوضة الجماعيّة في إطار التّدابير الّتي يُمكن اتّخاذها وفقاً للّظروف الوطنيّة. وتحثُّ بذلك، الدول الأعضاء في المنظمة **باتّخاذ تدابير مُكيّفة مع الظّروف الوطنيّة لتسهيل إقامة وتطوّر منظّمات حُرّة، مستقلّة، وممثّلة لأرباب العمل والعمّال، على أساس اختياري أو طوعيّ.** كما تُحدّد بنود التوصية الأهداف المبتغاة من وراء اتّخاذ هذه التّدابير[1]، وهي:

- الاعتراف بالمنظّمات الممثّلة لأرباب العمل والعمّال لأغراض المفاوضة الجماعيّة؛
- إسناد تحديد المنظّمات الّتي تُعطى حقّ المفاوضة الجماعيّة، في البلدان الّتي تطبّق فيها هذه السّلطات المختصّة إجراءات اعتراف بهذا الحقّ، إلى معايير موضوعيّة ومحدّدة مسبقاً تتعلّق بالصّفة التمثيليّة للمنظّمات.

وتقضي أحكام التوصية، أيضاً، بضرورة اتّخاذ تدابير مكيّفة مع الظّروف الوطنيّة، لكي تكون المفاوضة الجماعيّة ممكنة على كافّة المستويات، بمالا فيها مستوى المؤسّسة، أو المنشأة، أو فرع النّشاط، أو الصّناعة، أو المستويين الإقليمي والوطنيّ[2].

وبخلاف الأحكام الواردة ضمن الاتفاقية رقم: **154**، عالجت التوصية رقم: **163 إجراءات التدريب والتوجيه لتكوين المفاوضين**. ونصّت في هذا الشّأن على وجوب ضمان التّدريب لكافّة الأطراف المعنيّة، في إطار المبادئ والتّوجيهات التّالية[3]:

- ينبغي للأطراف في المفاوضة الجماعيّة اتّخاذ تدابير تضمن المساواة وعدم التمييز بين كافّة المتفاوضين، على كافّة المستويات، في تلقّي التّدريب[4]؛
- يتمُّ تحديد برامج التّدريب ومضمونها، والإشراف عليها، من قبل منظّمات العمّال أو أرباب العمل المعنيّة[5]؛
- لا ينبغي أنْ ينطوي هذا التّدريب على مساس بحقّ منظّمات العمّال وأرباب العمل في اختيار ممثّليها لأغراض المفاوضة الجماعيّة[6]؛
- ضرورة تحقيق المساواة والشّفافية في الوصول إلى المعلومات اللّازمة إجراء مفاوضات جديّة[7].

---

[1] البند **03** من التوصية رقم: **163**، أعلاه.

[2] البند **04** من التوصية رقم: **163**، أعلاه.

[3] أحمد بوهرو، مرجع سابق، ص ص. **12-13**.

[4] البند **05**/ف.**01** من التوصية رقم: **163**، أعلاه.

[5] البند **05**/ف ف.**02** و**03** من التوصية رقم: **163**، أعلاه.

[6] البند **05**/ف.**04** من التوصية رقم: **163**، أعلاه..

[7] البند **07** من التوصية رقم: **163**، أعلاه.

وتقدّر الباحثة مدى الشّمولية والوضوح اللّذان صيغت بهما الوثيقتين أعلاه، وتعتبر الأحكام الواردة بهما بمثابة المعايير الأدنى لتنظيم المفاوضة وحماية أطرافها من التمييز والضّغوطات. وترى الباحثة، استكمالاً للأحكام السّابقة، ضرورة إيراد **دليل عملي** يتعلّق بإجراءات وتدابير ممارسة الحقّ في التفاوض والتمثيل العمّالي والنقابي، يعالج من خلاله تنظيم الحقّ في التمثيل والتفاوض ضمن جزئه الأول، ومن ثمّ، تبين إجراءات الحماية وآلياتها المقرّرة للعمّال الممثّلين بالحوار.

ثانياً: الأحكام المتعلّقة بالحوار الاجتماعي

حددت القواعد الدولية للعمل ثلاث مستويات للتشاور والحوار، وهي: **1)** مستوى المؤسسة أو المنشأة. **2)** مستوى الصّناعة أو المهنة. **3)** المستوى الوطني[1].

1.الأحكام المقرّرة على مستوى المؤسسة

وردت المعايير الدولية الخاصّة بهذا المستوى من الاستشارة في ثلاث توصيات أصدرتها المنظمة الدولية للعمل[2]، وهي:

1.1. أحكام التوصية رقم: 94 لعام 1952 بشأن التشاور والتعاون بين أرباب العمل والعمّال على مستوى المؤسسة

تابع المؤتمر الدولي للعمل اعتماده وثائق حول تنظيم **علاقات العمل**؛ ففي عام **1952** تمّ إصدار التوصية رقم: **94** بشأن **التشاور والتعاون على مستوى المنشأة**[3]، وقد صيغت هذه التوصية بعباراتٍ عامةٍ. فهي تنصُّ على الخطوات الّتي تهدف إلى تشجيع التشاور والتعاون بين أرباب العمل والعمّال على مستوى المنشأة، وحول المسائل ذات الأهميّة المشتركة، والّتي لا تدخل في نطاق إجراءات المفاوضة الجماعيّة، أو لا تعالجها عادة وثيقة أخرى مختصّة بتحديد شروط وأوضاع العمل[4].

---

[1] راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص. **826**. وأيضاً:

*B.Gernigon et d’autres, Op.cit, pp.**44** et **52**.*

[2] المرجع نفسه، ص. **828**. وأيضاً:

*Ibid., pp.**49** et **50**.*

[3] **التوصية رقم: 94** بشأن **التشاور والتعاون بين أرباب العمل والعمّال على مستوى المؤسسة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **35**، المنعقدِة بتاريخ: **26 جوان 1952**.

[4] ونصّت المادة **01** من التوصية رقم: **94**، على أنّه:" **تُتّخذ الإجراءات المناسبة لتعزيز التشاوُر والتعاون بين أرباب العمل والعمّال على مستوى المنشأة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك الّتي لا تدخل في نطاق آليّة المفاوضة الجماعيّة أو الّتي لا تعالجها، عادةً، آليّة أُخرى معتنيّة بتحديد شروط وأحكام الاستخدام**".

ووِفْقاً لما يتماشى مع العادات الوطنيّة أو العرف الوطنيّ، يجب أن يُيَسّر مثل هذا التشاور والتعاون بتشجيع الاتفاقيات الاختياريّة بين الأطراف، وأن يتحقّق هذا التشاور والتعاون، وتحدد نطاق عملها واختصاصاتها ونظام تشكيلها ووسائل ممارستها لنشاطها على النّحو الذي يتلاءم مع ظروف المنشأة المتنوعة وأن ييسر التشاور أو يحقق بهذه الوسائل مجتمعة[1].

ومنه يتلخّص أهم ما وَرَدَ ضمن أحكام التوصية رقم:**94** للعام **1952**، فيما يلي :

أ– ضرورة اتّخاذ خطوات مناسبة لتهيئة الفرص للتشاور والتعاون بين أرباب العمل والعمّال في المؤسّسة في المسائل ذات الأهميّة المشتركة، والّتي لا تدخل في إطار إجراءات التفاوض الجماعيّ.

ب– أن يتمّ التشاور إمّا اختيارياً باتّفاق الأطراف المعنيّة، أو بموجب القوانين والأنظمة الّتي تصدر لغايات إنشاء هيئات التشاور وتحديد نطاق عملها واختصاصاتها وتشكيلها، وكيفية أداء مهامها.

ج– تشمل مواضيع التشاور ما يتعلّق بالحياة اليوميّة للمؤسّسة والعاملين فيها، والمشكلات الّتي قد تشوب العلاقة بين المؤسّسة وعمالها، وما يتطلّبه ذلك من خدمات ومعالجات توفّق بين مصالح الطرفين.

ومنه، تقرّر أحكام التوصية رقم: **64**، أعلاه، بصورة غير مباشرة مبدأ المساواة وعدم التمييز في التمثيل والمشاركة كطرف في الحوار والمفاوضات الّتي تُجرى على مستوى المنشأة الواحدة أو المؤسّسة الواحدة؛ حيث تقضي أحكامها بتوفير كافّ التسهيلات واللّوازم الضّرورية لتسهيل مهمّة المندوب النقابي أو الممثّل العمالي، وأنّه يُوفّر ذلك، لجميع الممثّلين على قدم المساواة دون التمييز بين نقابة وأخرى أو بين شخصٍ وآخر.

2.1. أحكام التوصية رقم: 129 لعام 1967 بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمّال داخل المؤسسة

تؤكِّد التوصية رقم: **129** بشأن **الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المنشأة**[2]، على أنّه:" **يعترف أرباب العمل ومنظماتهم، وكذلك العمّال ومنظماتهم، بحكم مصلحتهم المشتركة، بأهميّة توفّر جوّ التفاهم المشترك والثّقة المتبادلة داخل المنشأة، ممّا يحقّق في آنٍ معاً فعاليّة المنشأة وتطلّعات العمّال**"[3].

كما تنصّ على أنّه:"**يُعزّز هذا المناخ بنشر وتبادل المعلومات المتعلّقة بمختلف جوانب الحياة في المنشأة وبالظّروف الاجتماعيّة للعمّال، على أن يتمّ ذلك بسرعةٍ وبصورةٍ كاملة وموضوعيّة بقدر الإمكان**"[4].

وتقضي التوصية ذاتها، بأنّ السّياسة الفعّالة للاتّصال يجب أن تكفل تقديم البيانات وإتمام المشاورات بين الأطراف المعنيّة، قبل أن تتّخِذ الإدارة قرارات ذات أهميّة كبيرة، وذلك بالقدر الّذي لا يضرّ فيه الكشف عن هذه البيانات أيّاً من الطرفين[5].

---

[1] البند **02** من التوصية رقم: **94**، أعلاه.

[2] التوصية رقم: **129** بشأن **الاتصالات بين الإدارة والعمّال داخل المنشأة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **51**، المنعقِدة بتاريخ: **28 جوان 1967**.

[3] البند **02**/ف.**01** من التوصية رقم: **129**، أعلاه.

[4] البند **02**/ف.**02** من التوصية رقم: **129**، أعلاه.

[5] البند **03** من التوصية رقم: **129**، أعلاه.

وأنّه يجب ألّا تمسّ طرق الاتّصال بأيّ حالٍ من الأحوال الحريّة النقابيّة، وألّا تصيب بالضرّر بأيّ شكلٍ كان ممثّلي العمّال الّذين تمّ اختيارهم بحريّة أو منظماتهم، أو تحدّ من وظائف الأجهزة الممثّلة للعمّال وفقا للقوانين والأوضاع العمليّة الوطنيّة[1].

وعليه، يمكن تلخيص أهمّ ما ورد ضمن أحكام التوصية رقم:**129** لعام **1967**، كالآتي[2]:

أ- ضرورة أن يقرّ كلٌّ من العمّال وأرباب العمل- وممثّلي كلٌّ منهم- بأهميّة إيجاد جوٍّ من التفاهم والثّقة المتبادلة لتحقيق **الحوار الاجتماعي الفعّال والبنّاء**؛

ب- إنّ الأساس والمبدأ العام في **تحقيق حوار اجتماعي فعّال**، يقضي بتكريس **المساواة** و**الشّفافيّة** بين أطراف الحوار جميعها، عن طريق **الإعلان وتبادل البيانات والمعلومات بموضوعية** حول مختلف أوجه شؤون المؤسّسة والأحوال الاجتماعية للعاملين فيها[3].

وتعتبر الباحثة الأحكام الواردة ضمن البند **15** من التوصية، إقرارا غير مباشر، **بمبدأ المساواة وعدم التمييز** و**مبدأ حريّة الوصول إلى المعلومة**؛ حيث تقضي بأنّه: " **تقدّم الإدارة معلومات تتعلّق، بوجهٍ خاصٍّ، بما يلي:**

أ- الشّروط العامة للاستخدام، بما فيها شروط التعيين والنّقل وإنهاء المهام؛

ب- توصيف الوظائف ووضع كلٌّ منها في هيكل الوظائف في المنشأة؛

ج- إمكانات التدريب وفُرص الترقّي في المنشأة؛

د- ظروف العمل العامة؛

هـ- اللّوائح المتعلّقة بالسّلامة والصحّة المهنيتين وتعليمات الوقاية من الحوادث والأمراض المهنيّة؛

و- إجراءات فحص الشّكاوى، والقواعد والممارسات الّتي تحكم سيرها وشروط اللّجوء إليها؛

ز- خدمات رعاية العاملين (العناية الطبيّة، التّدابير الصحيّة، المقاصف، الإسكان، الاستجمام، وتسهيلات الادخار والتسهيلات المصرفيّة...)؛

ح- نظم الضّمان الاجتماعي أو المساعدة الاجتماعيّة في المنشأة؛

ط- اللّوائح المتعلّقة بنظم الضّمان الاجتماعي الوطنيّة الّتي يخضع لها العمّال بحكم عملهم في المنشأة؛

ي- الوضع العام للمنشأة واحتمالات أو خطط تطويرها في المستقبل؛

---

[1] البند **04** من التوصية رقم: **129**، أعلاه.

[2] راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص. **850**. وأيضاً:

*B.Gernigon et d'autres, Op.cit, pp.**30** et **31**.*

[3] ويتحقّق ذلك، من خلال **توفير إدارة المؤسّسة لوسائل الاتصال المناسبة**، والتّي تشمل ما يلي: أ- الاجتماعات الرّامية إلى تبادل الآراء والمعلومات؛ **ب-** الوسائل الّتي تستهدف مجموعة معيّنة من العمّال، مثل: النشرات المخصّصة للمشرفين والكتيبات المتعلّقة بسياسة العاملين؛ **ج-** وسائل الإعلام الجماهيري، مثل: الصحف والمجلاّت الخاصّة بالمنشأة، والنشرات الإخباريّة والإعلاميّة والأوليّة، ولوحات الإعلانات، والتقارير السّنوية والمالية المقدّمة بشكلٍ يفهمه جميع العمّال، والرّسائل الموجّهة إلى المستخدَمين، والمعارض، وزيارات المصانع، والأفلام، والشّرائط والشّرائح المُصوّرة، والإذاعة والتلفزيون؛ **د-** الوسائل الرّامية إلى تمكين العمّال من تقديم مقترحاتهم وإبداء آرائهم بشأن الأمور المتعلّقة بسيْر المؤسّسة.

البنود **08-12** من التوصية رقم: **129**، أعلاه.

ك- تفسير القرارات الّتي يمكن أن تؤثّر بصورةٍ مباشرة أو غير مباشرة على وضع العمّال في المنشأة؛
ل- أساليب التشاور والحوار والتعاون بين الإدارة وممثّليها، من ناحية، والعمّال وممثّليهم، من ناحية أخرى".

وهكذا تعتبر الباحثة، أنّه إن كانت التفاصيل المقرّرة أعلاه، لا تنصّ مباشرة على إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز، إلاّ أنّ هدفها في النّهاية لا يخرج عن تكريس **المبدأ ذاته، في الاستفادة من مزايا علاقة العمل**، ويتحقّق ذلك من خلال إعمال **مبدأ الشّفافيّة** ومبدأ **حريّة الوصول إلى المعلومة.**

3.1. أحكام التوصية رقم: 130 لعام 1967 بشأن فحص الشّكاوى في المؤسّسة بُغية تسويتها

اعتمد المؤتمر الدولي للعمل، خلال نفس الدورة، التوصية رقم: **130** بشأن **فحص الشكاوى بالمنشأة بغية تسويتها**[1]، وهي تنصّ- صراحةً- على أنَّ:" **من حقِّ أيّ عاملٍ يرى، بشكلٍ فرديٍّ أو بالإشتراك مع عمّال آخرين، أنّ لديه ما يدفع إلى الشّكوى:**

(أ) أن يتقدّم بهذه الشّكوى دون أن يتعرّض لأيّ ضررٍ نتيجة ذلك؛

(ب) أن تُبحث هذه الشّكوى وِفقاً للإجراءات المناسبة"[2].

والجدير بالإشارة إليه، أنّه لا تسري أحكام هذه التوصية على المطالب الجماعيّة الّتي تهدف إلى تعديل شروط العمل. وتنصّ التوصية على أن يختصّ التشريع أو الأوضاع الوطنيّة بالتمييز من ناحية بين الأحوال الّتي تعتبر فيها الشّكوى المقدّمة من عامل أو أكثر مجرّد تظلّم يجب فحصه في نطاق الإجراءات المقرّرة بهذه التوصية. ومن ناحية أخرى، بين الأحوال الّتي تعتبر فيها الشّكوى مطلبا عاما يجب معالجته عن طريق المفاوضة الجماعيّة أو عن طريق إجراءات أخرى لفضّ المنازعات عن طريق التشريع الوطني أو الممارسة[3].

ولضمان تحقيق الشّفافية والحياد في النّظر في الشّكوى، تنص التوصية على أنّه:"**يجب أن يشترك ممثلو العمّال أو منظماتهم في المنشأة على قدم المساواة فيما يتعلّق بالحقوق والمسؤوليات مع أرباب العمل ومنظماتهم، ويفضّل أن يكون هذا الاشتراك عن طريق الاتفاق على وضع وتنفيذ الإجراءات الخاصّة بالمطالب في المنشأة طبقا للتشريع والأوضاع الوطنية"**[4].

كما تشير التوصية إلى أنّه:"**حتى يمكن تخفيض عدد الشكاوي إلى أدنى حدٍّ ممكن يجب بذل عناية كبرى في وضع سياسة راسخة لشؤون الأفراد والعاملين تضع في اعتبارها وتقديرها حقوق ومصالح العمّال**"[5]. ولا

---

[1] التوصية رقم: **130** بشأن **بحث الشّكاوى داخل المنشأة بُغية تسويتها**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **51**، المنعقِدة بتاريخ: **29 جوان 1967.**

[2] البند **02** من التوصية رقم: **130** ، أعلاه.

[3] البند **04** من التوصية رقم: **130**، أعلاه.

[4] البند **06** من التوصية رقم: **130**، أعلاه.

[5] البند **07** من التوصية رقم: **130**، أعلاه.

تحدُّ هذه التوصية بأيّ حالٍ، من حقِّ العامل في أن يتقدّم رأساً إلى السّلطات المختصة بشؤون العمل أو للهيئات القضائيّة المختصّة بالشّؤون العماليّة أو أيّة سلطة قضائية لفحص شكواه إذا كان التشريع الوطني يقرّر له هذا الحق[1].

وتقرّ أحكام التوصية **حماية للعامل**، و**ضماناً لعدم تعرضه لأيّة معاملة تمييزية أو تعسّفية**، المبدأ العام القاضي بأن **تبذَل**، **أولاً**، **محاولة لتسوية الشّكاوى مباشرةً بين العامل المتأثّر بها ورئيسه المباشر**، كقاعدةٍ عامة، **وعند فشلها في تسوية النزاع القائم، أو عندما تجعل طبيعة الشّكوى مثل هذه المناقشة المباشرة بين العامل ورب العمل المباشر غير مناسبة وغير مُجديّة، يكون من حقّ العامل أن يرفع تظلّمه على مستوى رئاسي أعلى**[2].

وتعتبر الباحثة التوصية رقم: **130** ضمانة بحدّ ذاتها ضدّ كلّ معاملة تمييزية يتعرّض لها العامل؛ فقد نصّت نصّت أحكامها على جملة من الضّمانات الّتي تكرّس **الشّفافية** و**عدم التمييز** في إجراءات الشّكوى، ويتعلّق الأمر بالمبادئ التّالية[3]:

أ- ضرورة وضع إجراءات مناسبة للنظر في الشّكوى المقدّمة بقصد تمكين العامل من التوصّل لتسوية مرضية وعادلة؛ضرورة وضع إجراءات الشكاوى بطريقة غير معقّدة وسريعة بقدر الإمكان؛

ب- حقّ العامل في المشاركة مباشرة في إجراءات الشّكوى، وحقّه في الحصول على دعمٍ أو تمثيلٍ من جانب منظّمة ممثّلة للعمّال، أو أيّ شخصٍ يختارُهُ هو؛

ج- توفّر الحماية القانونيّة الّلازمة لكلٍّ من العامل المشتكي وممثّله في مواجهة أيّ إجراء تمييزي أو تعسّفي يصدر عن رب العمل، ومن شأنه التأثير على المزايا والحقوق المقرّرة بموجب عقد العمل؛

د- ضرورة تكريس حقّ العامل وممثّله في الحصول على المعلومات الّلازمة للفصل في الشّكوى، وتلك المتعلّقة بإجراءات النّظر في الشّكوى، وكذا، التصرّفات الّتي تُتّخذ بالنّسبة لشكواه، قصد تمكينه من تأسيس دفاعه على قدم المساواة[4].

2.الأحكام المقرّرة على مستوى الصّناعة أو المهنة

تناولت التوصية رقم: **113** لعام **1960** بشأن **التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال على مستوى الصناعة والمستوى المهني**، الأحكام والمبادئ العامة للحوار الاجتماعي على المستويين الصّناعي والوطنيّ. وقد تمّ تعزيز هذه المبادئ بالاتفاقية رقم: **150** للعام **1978** بشأن **إدارة العمل**.

---

[1] البند **09** من التوصية رقم: **130**، أعلاه.

[2] البند **10** من التوصية رقم: **130**، أعلاه.

[3] راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص. **843**. وأيضاً:
*B.Gernigon et d'autres, Op.cit, pp.**41** et **42**.*

[4] البنود **10-16** من التوصية رقم: **130**، أعلاه.

وتستعرض الباحثة بصورةٍ موجزة مجمل الأحكام الّتي جاءت بها كلتا الوثيقتين، مع التخصيص بشأن الأحكام المتعلّقة **بتكريس المساواة وحظر التمييز في مجال الحوار الاجتماعي**، وذلك ضمن العنصرين التّاليين من الدّراسة:

1.2.أحكام التوصية رقم: 113 لعام 1960 بشأن التشاور والتعاون بين السّلطات العامة ومنظمات أرباب العمل والعمّال على مستوى الصّناعة والمستوى المهني.

بعد انقضاء **أربعين (40)** عاما على تأسيس المنظمة الدولية للعمل، وإثر جهود مُضنِيَة ومتواصلة، استغرقت **أربع (04)** سنوات، وبعد انقضاء **ثماني (08)** سنوات على صدور التوصية رقم: **94** بشأن **التشاور والتعاون على صعيد المنشأة**، اعتمد المؤتمر الدولي للعمل أوّل أداة دولية للعمل تتناول **مبدأ الثلاثيّة**، بوجهٍ عامٍ. وهذه الأداة هي التوصية رقم: **113** لعام **1960** [1]، والتي تهدف استكمال التوصية رقم: **94** بالنصّ على التشاور والتعاون الّذين يجب إقامتهما بين السّلطات العامة ومنظمات أرباب العمل والعمّال، أو بين هذه المنظمات على الصّعيدين الصّناعي والوطنيّ[2].

وتتميز هذه التوصية، بحسب تقدير الباحثة، بالمرونة المطلقة، وتقتصر على بيان المبادئ الأساسيّة، وترمي إلى تحقيق هدف عام يتمثّل في"**تشجيع التفاهم المتبادل وحسن العلاقات بين السّلطات العامة وبين منظمات أرباب العمل والعمّال، وبين هذه المنظمات**"[3].

وترى الباحثة أنّ التوصية رقم: **113** لا تفرض قواعد أو أطراً جامدة فيما يتعلّق بصُوَر ومظاهر التشاوُر والتعاوُن، كما أنّها لا تحدّد إجراءات التشاوُر والتعاوُن. فانطلاقاً من الفكرة المزدوجة بأنّ مثل هذه الصُوَر لا يمكن إملاؤها عُنْوَةً، وأنّ الحكومات بصفتها ممثّلة للصّالح العام، لا يمكن أن تقف موقفا سلبيّاً في هذا المجال. ومنه، فإنّ التوصية رقم: **113** تنصُّ على أنهّ: "**وِفقاً للعرف والمُمارسة الوطنيّة توفّر هذه المُشاورات أو تسهّل عن طريق:**

أ- العمل الاختياري من جانب منظّمات أرباب العمل ومنظّمات العمّال؛

ب- أو الأعمال التشجيعيّة من جانب السّلطات العامّة؛

ج- أو القوانين أو اللّوائح؛

د- أو تركيبة من هذه الوسائل"[4].

---

[1] التوصية رقم: **113** بشأن **التشاور والتعاون بين السّلطات العامة ومنظمات أرباب العمل والعمّال على مستوى الصّناعة والمستوى المهني**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **44**، المنعقِدة بتاريخ: **20 جوان 1960**.

[2] لا تتناول التوصية رقم:**113 المفاوضة الجماعية** أو **التوفيق والتحكيم** أو **التشاور والتعاون على صعيد المؤسسات الفردية**، فهذه المسائل تم معالجتها ووضع معايير بشأنها في أدوات قانونية أخرى. من جهة ثانية، فإن لجنة الخبراء ترى أن عبارة "**المستوى الصناعي**" يجب أن تفسر في مفهومها الواسع، بحيث تغطّي **مختلف فروع النشاط الوطني في إطاره الشامل**، ولا سيما **التجارة والنقل البحري والزراعة**...

راجع: المكتب الدولي للعمل: تقرير لجنة الخبراء، المؤتمر الدولي للعمل، جنيف، **1983**، ص. **03**، ف. **13**.

[3] البند **04** من التوصية رقم: **113**، أعلاه.

[4] البند **03** من التوصية رقم: **113**، أعلاه.

وفيما يتعلّق بأسلوب التشاوُر والتعاوُن، فإنّه ينبغي التفرقة بين حالتين:

– ففي **الحالـة الأولـى**، عندما يكون أطراف التشاوُر والتعاوُن هم منظمات أرباب العمل والعمّال، فإنّ هذه المنظمات يجب أن تتدارس "**المسائل ذات أهمية مشتركة**"[1]، بغية الوصول، بقدر الإمكان، إلى حلول مقبولة للأطراف المعنية.

– أما في **الحالة الثانية**، فإنّ المبادرة تعود إلى السّلطات العامة، الّتي يجب عليها تلمس وجهات نظر ونصائح منظمات أرباب العمل والعمّال، ومعاونتهم في المجالات التّالية: **(أ) إعداد، وتنفيذ القوانين واللّوائح الّتي تؤثّر على مصالحهم، (ب) تشكيل وإدارة بعض الهيئات الوطنية، (جـ) وضع وتنفيذ خطط التّنمية الاقتصادية والاجتماعية**[2].

باختصار، تقدّر الباحثة أنّ التوصية رقم: **113**، تكرّس مبادئ الحوار المتواصل بين الحكومات والشّركاء الاجتماعيين بهدف تحقيق التطوُّر الاقتصادي، بوجهٍ عامٍ، أو بعض القطاعات والأنشطة، وتحسين ظروف العمل وكفالة رفع مستوى المعيشة.

ولَنْ تختتم الباحثة دراستها للأحكام الّتي جاءت بها التوصية رقم: **113**، دون الإحالة لمضمون البند **الأول** والبند **الثاني** منها؛ حيث وَرَدَ فيهم، على التّوالي، كالآتي: "**1. تُتّخذ تدابير تتناسب مع الظّروف الوطنيّة لتشجيع المشاورات الفعّالة والتعاون على المستويين الصّناعي والوطني بين السّلطات العامة ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال، وفيما بين هذه المنظّمات، من أجل الأغراض المبيّنة في الفقرتين 04 و05 فيما بعد، وغيرها من المسائل ذات الأهميّة المشتركة الّتي تُقرّرها الأطراف.**

2.تُطبّق هذه التّدابير دون تمييزٍ من أيّ نوعٍ ضدّ هذه المنظّمات أو فيما بينها على أساس العنصر أو الجنس أو الدّين أو الرّأي السّياسي أو الانتماء القومي لأعضائها". ويُواصل البند **الثالث** بالنصّ، كالآتي: " **لا تُقيّد هذه التّدابير الحريّة النقابيّة أو تنتقص من حقوق منظّمات أرباب العمل ومنظّمات العمّال، بما فيها الحقّ في المفاوضة الجماعيّة**".

ومنه، تمثّل أحكام التوصية رقم: **113**، بخلاف سابقتها، أولى النّصوص الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل الّتي كرّست صراحةً، **مبدأ المساواة وعدم التمييز في ممارسة الحقّ في التفاوض الجماعي والمشاركة في الحوار الاجتماعي بين جميع المنظمات الفاعلة الممثّلة لأرباب العمل والعمّال، على حدّ السّواء.**

2.2. أحكام الاتفاقية رقم: 150 لعام 1978 بشأن إدارة العمل

اعتمد المؤتمر الدولي للعمل أحكام الاتفاقية رقم: **150** في العام **1978**[3]، وهو يذكّر بضرورة احترام استقلال منظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال احتراماً تامّاً، استناداً إلى المبادئ الواردة بالاتفاقية رقم: **87**

---

[1] وهذه المسائل لا تقتصر على ظروف العمل، وإنما تمتد عمليا إلى مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

[2] البند **05** من التوصية رقم: **113**، أعلاه.

[3] الاتفاقية رقم: **150** بشأن **إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **64**، المنعقِدة بتاريخ: **26 جوان 1978**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **الفاتح** من **أكتوبر 1980**.

(1948) والاتفاقية رقم:98 (1949)، اللّتين تحظران أيّ تدخّلٍ للسّلطات العامة من شأنه تقييد هذه الحقوق، أو إعاقة ممارستها القانونية. ويرى، بذلك، أنّ لمنظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال، دوراً أساسيّاً في بلوغ أهداف التقدّم الاقتصادي والاجتماعي والثّقافي[1].

وعليه، نصّت أحكام المادة 04 من الاتفاقية رقم: 150، على أنّه:"**تكفل كلّ دولةٍ تصدّق على هذه الاتفاقية، بطريقةٍ تُناسب الظُّروف الوطنيّة، تنظيم وكفاءة أداء نظام إدارة العمل في أراضيها، وسلامة تنسيق وظائفه ومسؤولياته**".

ومنه، تتّخذ كلّ دولة عضو الترتيبات المناسبة للظُّروف الوطنيّة، في إطار إدارة العمل، والّتي تضمن قيام مشاورات تعاوُن ومفاوضات بين السّلطات العامة والمنظّمات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والعمّال، أو ممثّلي أرباب العمل والعمّال. وتتّخذ هذه الترتيبات على كلٍّ من المستوى الوطني، الإقليمي والمحلّي، وعلى مستوى مختلف قطاعات النّشاط[2].

وقد حثّت أحكام الاتفاقية الدول الأعضاء- في سبيل التمكّن من مواجهة احتياجات أكبر عدد ممكن من العمّال- بتشجيع توسيع وظائف إدارة العمل، على مراحل تدريجيّة، بحيث تشمل أنشطةً تمسُّ ظروف العمل والحياة المهنيّة لفئاتٍ معيّنة من العمّال، لا يُعتبرون في نظر القانون أشخاصاً مستخدمين. وذكرت أحكام المادة 07 من الاتفاقية ذاتها، على سبيل المثال، الفئات المعنيّة بالحماية، وهي:

أ- المستأجرين للأرض الّذين لا يستخدمون عمّالاً خارجيّين والمزارعين، ومن يُماثلهم من فئات العمّال الزّراعيين؛

ب- العاملين لحسابهم الخاصّ الّين لا يستخدمون عمّالاً خارجيين ويعملون في القطاع غير النّظامي؛

ج- أعضاء التعاوُنيات والمُؤسّسات الّتي يُديرُها العمّال؛

د- الأشخاص العاملين في ظلّ نظم تقوم على أساس الأعراف أو التقاليد المحليّة.

ويكفي التذكير بأنّ أحكام الاتفاقية رقم: 150، أعلاه، قد قُرّرت على أساس تلك الّتي وردت ضمن الاتفاقيتين رقمي: 87 و98، على التّوالي، لربط العلاقة بين أحكامها وبين مبدأ المساواة وعدم التمييز؛ فالاتفاقية رقم: 150 لم تنصّ صراحة على إعمال المبدأ، غير أنّ المبادئ والأحكام الّتي تضمّنتها تصبُّ في هذا المفهوم.

3. الأحكام المقرّرة على المستوى الوطني

تمّت معالجة مسائل **التفاوض والحوار الاجتماعي على المستوى الوطني** في العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، والمتمثّلة أساساً، في الأحكام التّالية:

---

[1] راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص. 832. وأيضاً:
B.Gernigon et d'autres, Op.cit, pp.42 et 43.

[2] المادة 05 من الاتفاقية رقم: 150، أعلاه.

1.3. أحكام الاتفاقية رقم:144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية

اعتمد المؤتمر الدولي للعمل، في عام **1971**، قرارا بشأن تدعيم **مبدأ المشاورة الثلاثية في مختلف أنشطة منظمة العمل الدولية**[1]. وفي أثناء مناقشات **لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات** المنبثقة عن المؤتمر في دورته رقم: **57 (1972)**، قدّم اقتراح يدعو إلى النّظر في إمكانيّة إقرار وثيقة تعالج بصورة واضحة إنشاء آليّة ثلاثية في كلّ دولة كيْ تكفل المشاركة الفعّالة لمنظمات أرباب العمل والعمّال في صياغة تشريع العمل والإشراف على تطبيقه، وبصفة خاصّة، ما يتّصل بالمعايير الدولية للعمل[2].

وبالفعّل، قرّر مجلس الإدارة في دورته رقم:**191 (1973)**، إدراج موضوع **إنشاء آليّة ثلاثية على الصعيد الوطني بهدف تحسين تطبيق معايير منظمة العمل الدولية** في جدول أعمال الدورة رقم: **60 (1975)** للمؤتمر الدولي للعمل، والّذي ناقش خلال الدورتين **(60)** و**(61)** هذا الموضوع، واعتمد بشأنه الاتفاقية رقم: **144** بشأن **المشاورات الثّلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية**[3]، والتوصية رقم: **152** بشأن **المشاورات الثّلاثية**، واللّتان ترميان إلى النّهوض بتطبيق المعايير الدولية للعمل، والتّدابير الوطنيّة في علاقتها مع أنشطة المنظمة الدولية للعمل.

وطبقا للاتفاقية رقم: **144** تلتزم كلّ دولة تصدّق على الاتفاقية باتّباع إجراءات تكفل إجراء مشاورات فعّالة بين مندوبي الحكومة وأرباب العمل والعمّال، حول المسائل المتعلّقة بأنشطة المنظمة، وهي: ردود الحكومات على الاستبيانات حول النّقاط المدرجة في جدول الأعمال، وتعليقات الحكومة حول مشروعات الاتفاقيات والتوصيات المقترحة، والمقترحات الّتي تقدّم إلى السّلطات المختصّة فيما يتعلّق بإحالة الاتفاقيات طبقاً للمادة **19** من الدستور، وإعادة النظر على فترات مناسبة، في إمكانيات تصديق وتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والمسائل الّتي يمكن أن تطرح لدى وضع التقارير الّتي يتوجّب تقديمها إلى المكتب الدولي للعمل طبقا للمادة **22** من الدستور، المقترحات المتعلّقة بنقض الاتفاقيات المصدّق عليها[4].

وقد صيغ الالتزام أعلاه، على نحوٍ **مرنٍ**، يُخوّل الدول الأعضاء تحديد طبيعة وشكل إجراءات التشاور والحوار الاجتماعي وفقاً **للممارسة الوطنيّة** وبعد **التشاور مع المنظمات الممثّلة**[5].

كما أقرّت الاتفاقية رقم: **144** أسس الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني، على **مبدأ المساواة وعدم التمييز** من جهة، و**مبدأ الاختيار الحرّ**، من جهةٍ أخرى؛ حيث قضت أحكام المادة **الثالثة** منها، كما

---

[1] دعا المؤتمر مجلس الإدارة في أحد أحكامه العامة، إلى دراسة جميع التدابير الضرورية التي تكفل أن يكون المبدأ الثلاثي نافذا بالكامل فيمل يتعلق بمجموعة عريضة من أنشطة منظمة العمل الدولية.

[2] راجع: عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص. **851**. وأيضاً:

*B.Gernigon et d'autres, Op.cit, pp.**51** et **54**.*

[3] الاتفاقية رقم: **144** بشأن **المشاورات الثّلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **61**، المنعقِدة بتاريخ: **21 جوان 1976**.

[4] المادتان **02** و**05** من الاتفاقية رقم: **144**، أعلاه.

[5] المادتان **01**/ف.**02** من الاتفاقية رقم: **144**، أعلاه.

يلي:"**1.تقومُ المنظّمات الممثِّلة لأرباب العمل وللعمّال–في حال وجودها– باختيار حرٍّ لممثّلي أرباب العمل وممثّلي العمّال في تنفيذ الإجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.**

2. يمثَّل أرباب العمل والعمّال على قدم المساواة في أيّ هيئاتٍ تُجرى من خلالها المشاورات".

وتُجرى المشاورات على فتراتٍ يُتّفق عليها، على ألاّ تقلّ عن مرّة على الأقلّ في كلّ السنة[1]. وللسّلطة المختصّة أن تعدّ تقريراً سنوياً عن سير الإجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية[2].

وتؤكّد التوصية رقم: **152** الصّادرة خلال نفس الدورة، والمكمّلة للاتفاقية رقم:**144**، ذات المبادئ المقرّرة ضمن الاتفاقية رقم: **144**، أعلاه. وتكمّل التوصية رقم: **152** الاتفاقية رقم: **144** فيما يتعلّق **بإقامة جهاز ثلاث التكوين لتشجيع تطبيق المعايير الدولية للعمل.**

وهي توصي كلّ دولةٍ عضو في المنظمة بأن **تُنفّذ إجراءات تكفل إجراء مشاورات فعّالة بين ممثّلي الحكومة وأرباب العمل والعمّال بشأن المسائل المتعلّقة بأنشطة المنظمة الدولية للعمل**، المحدّدة بموجب الفقرات من **05** وإلى **07** من التوصية، والمذكورة أعلاه.

وقد حدّدت بنود التوصية المقصود بالمنظمة التمثيليّة، كالآتي: "**تعني عبارة المنظمة التمثيليّة في هذه التوصية أكثر المنظمات تمثيلاً لأرباب العمل والعمّال المتمتّعين بالحقوق النقابيّة**".

وتُتِيحُ التوصية رقم: **152** للحكومات قدراً واسعاً جدّاً من حريّة الاختيار بشأن طبيعة وشكل إجراءات المشاورة الّتي يجب أن تُوضَعَ لتحقيق هذه الغايات. وكما جاء في البند **02** من التوصية رقم: **152** ، يجوز إجراء المشاورات من خلال لجنة تشكّل خصيصاً لهذه الأغراض، أو هيئة ذات اختصاص عام في المجالات الاقتصادية أو الاجتماعية، أو في مجال العمل، أو من خلال عدد من الهيئات ذات المسؤولية الخاصّة عن مواضيع محدّدة، أو من خلال الاتّصالات، في الحالات الّتي يتّفق فيها المعنيّون على أنّ هذه الطريقة مناسبة وكافية.

وتمثّل الاتفاقية رقم: **144** الاتفاقية الأمّ في مجال تنظيم المشاورات الثلاثية وإقرار مبدأ التمثيل الثلاثي، فهي الاتفاقية الأساسيّة الّتي تستوحي من مبادئها وروحها التقارير والتعليقات الصّادرة عن لجان الرّقابة والإشراف التّابعة للمنظمة الدولية للعمل.

ولن تغفل الباحثة عن الإشارة والتّذكير بأن الاتفاقية رقم: **144** بشأن **المشاورات الثلاثيّة**، تمثّل أحدّ الاتفاقيات الأساسيّة في العمل بناءاً على ما قُرّر ضمن إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن الحقوق والمبادئ الأساسيّة في العمل الصّادر عام **1998**، وهذا يعني، أنّها تخضع لإجراءات المتابعة والإشراف الخاصّة بالحقوق الأساسيّة في العمل، بالموازاة مع اتفاقيتي الحق النقابي وحقّ التنظيم، وكذا، اتفاقيتي المساواة والتمييز في التوظيف والاستخدام.

---

[1] المادة **05**/ف.**02** من الاتفاقية رقم: **144**، أعلاه.

[2] المادتان **06** من الاتفاقية رقم: **144**، أعلاه.

2.3. التوصية رقم: 113 بشأن التشاور والتعاون بين السّلطات العامة ومنظمات أرباب العمل والعمّال على مستوى الصّناعة والمستوى المهنيّ

وتعاود الباحثة التذكير بأهمّ الأحكام الّتي وردت ضمن هذه التوصية، كالتّالي:

أ- يجب أن يستهدف التشاور والتعاون لتحقيق التقدير المشترك من منظمات العمّال وأرباب العمل في المسائل ذات الأهميّة المشتركة للوصول إلى حلول متّفق عليها.

ب- ضمان اضطلاع السّلطات العامة على وجهة نظر هذه المنظمات وتعاونهم في مجالات إعداد التشريعات الّتي تؤثّر في مصالحهم وتطبيقها، وفي تشكيل وإدارة الهيئات الوطنيّة الّتي يعهد إليها تنظيم المواضيع ذات العلاقة بالعمل من مختلف جوانبه، ووضع وتنفيذ المشاريع الخاصّة بالتّنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ج- أن يتمّ تحقيق هذا التشاور إمّا اختيارياً بإرادة الأطراف نفسها أو بتشجيع من السّلطة العامة أو بموجب القوانين والأنظمة، أو بجميع هذه الوسائل.

3.3.الاتفاقية رقم:150 لعام 1978 بشأن إدارة العمل

كما سبق تناولُه في الفقرة السّابقة، كرّست الاتفاقية رقم: **150 مبدأ التفاوض والحوار الاجتماعي على المستوى الوطني**؛ حيث وَرَدَ فيها، ما يلي:

أ- تلتزم كلّ دولٍ عضو بالمنظمة صدّقت على أحكام هذه الاتفاقية، باتّخاذ الترتيبات المناسبة للظُّروف الوطنيّة لتكفل قيام مشاورات وتعاون ومفاوضات بين السّلطات العامة والمنظّمات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والعمّال.

ب- تتّخذ هذه التّرتيبات على المستوى الوطني، الإقليمي والمحلي، وعلى مستوى جميع القطاعات الاقتصادية.

ج- تُتاح الخدمات لأرباب العمل والعمّال، ومنظماتهم، والّتي تساعد على تشجيع قيام تشاور وتعاون فعالين بين الأطراف الاجتماعية الثلاث، وكذلك بين طرفي علاقة العمل، العمّال وأرباب العمل.

ثالثاً: الأحكام المتعلّقة بالاتفاقية الجماعيّة

تناولت تنظيم أحكام الاتفاقية الجماعية على المستوى الدولي، الأحكام الواردة ضمن التوصية رقم: **91** لعام **1951** بشأن **الاتفاقية الجماعية.**

تعرّف هذه التوصية "**الاتفاقات الجماعيّة**" بكونها: "**جميع الاتفاقات المكتوبة المتعلّقة بظروف العمل وشروط الاستخدام، الّتي تعقد بين رب العمل أو مجموعة من أرباب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر لأرباب**

العمل، من ناحية، وبين منظمة واحدة أو أكثر ممثّلة للعمّال، أو في حال عدم وجود مثل هذه المنظمات، مع ممثّلي العمّال المنتخبين حسب الأصول والمصرّح لهم بذلك من قبل العمال، وفقا للقوانين واللّوائح الوطنيّة، من ناحيةٍ أخرى"[1].

وتوصي الفقرة **الأولى** من البند **الأول** من التوصية ذاتها، الدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل، بإرساء أسس آليّة تتناسب مع الظّروف الوطنيّة السّائدة في كلّ دولةٍ، عن طريق الاتفاق أو عن طريق القوانين أو اللّوائح الوطنيّة، للتفاوض بشأن الاتفاقات الجماعيّة، ولعقدها ومراجعتها وتجديدها، أو تتاح لمساعدة الأطراف في التفاوض بشأن الاتفاقات الجماعيّة، ولعقدها ومراجعتها وتجديده.

كما اعتبرت أحكام التوصية رقم: **91** لعام **1951**، الاتفاقات الجماعيّة المبرمة بين الأطراف ذات آثار ملزمة، تسري بالنّسبة لهم جميعاً، سواء الموقّعين عليها أو الّذين عقدت بالنّيابة عنهم[2]. ولا يجوز لأرباب العمل ولا العمّال المرتبطين باتفاق جماعي، أن يضمّنوا عقود العمل أحكاماً تتعارض مع تلك الواردة في الاتفاق الجماعي.

كما تبنّت بنود التوصية، صراحة، **مبدأ الشرط الأفضل للعامل(*Le principe de faveur*)**، والّذي يقضي ببطلان عقود العمل الفرديّة الّتي تتضمّن شروطا أقلّ فائدة للعامل عن تلك الواردة ضمن الاتفاقية الجماعيّة، ولو برضاه. بينما تصحّ الشروط الّتي تخالف مضمون الاتفاقية الجماعيّة، وتكون أكثر نفعاً للعامل عن تلك الواردة ضمن الاتفاقية الجماعيّة.

فضلاً عمّا سبق ذكره، تنصّ التوصية في بندها **الرّابع**، على أنّه: "تتّخذ تدابير، عند الاقتضاء، ومع مراعاة الممارسات الرّاسخة في مجال المفاوضة الجماعيّة، تقرّر عن طريق القوانين أو اللّوائح الوطنيّة، وتتناسب مع الظّروف في كلّ بلد لتوسيع تطبيق كلّ أو بعض الأحكام الواردة في اتفاق جماعي، بحيث يشمل جميع أرباب العمل والعمّال الّذين يعملون في الصّناعة والمنطقة الّتي يغطّيها الاتفاق[3].

وتمثّل أحكام التوصية رقم:**91**، المذكورة أعلاه، مكسباً إيضافياً لتعزيز مبدأ التمثيل الثلاثي بين العمّال وأرباب العمل على قدم المساواة، فقد جسّدت أحكامها حقّ العمّال في المشاركة في وضع الأحكام الّتي سوف تنطبق عليهم وعلى المنشأة أو المهنة، ككلّ. وعدّدت أحكام التوصية أعلاه، تكريساً لهذا الحقّ، جملة من الضّمانات للعمّال، تأتي في مقدّمتها:

- تعتبر أحكام الاتفاقية الجماعيّة ملزمة للطّرفين، ومنه، لا يجوز لأحد الأطراف تعديل أحد أجزائها أو إلغاؤه إلا بموافقة الطرف الآخر؛
- يطبّق مبدأ الشرط الأصلح للعامل، والّذي يقضي ببطلان كلّ شرطٍ يخالف أحكام الاتفاقية الجماعيّة، ما لم يكن فيه مصلحة أكثر للعامل.

---

[1] البند **01**/ف.**02** من التوصية رقم: **91**، أعلاه.

[2] البند **03**/ف.**02** من التوصية رقم: **91**، أعلاه.

[3] أحمد بوهرو، مرجع سابق، ص ص. **13-15**.

رابعاً: الأحكام المتعلّقة بمنازعات العمل الجماعيّة

تمثّلت المعايير الدولية الخاصّة بموضوع النّزاعات العماليّة الجماعيّة والفرديّة في الصّكوك الدولية التّالية:

1.التوصية رقم: 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين

اعتمد المؤتمر التوصية رقم: **92** بشأن **التوفيق والتحكيم الطوعيين** في نفس العام الّذي صدرت فيها التوصية رقم: **91** بشأن **الاتفاقيات الجماعية**[1]، والّتي تعالج في جزئها **الأول التوفيق الاختياري**. ففي هذا الصّدد، تدعو التوصية رقم: **92** إلى وجوب تهيئة أداة للتوفيق الطّوعي، بما يتلاءم مع الظّروف الوطنيّة، للتعاون في منع المنازعات الصّناعية بين أرباب العمل والعمال، وتسويتها في حالة قيامها. وحيثما تقام أداة **التوفيق الطّوعي** على أساس مشترك، يجب أن تتضمّن هذه الأداة تمثيلاً متساوياً لأرباب العمل والعمّال.

ونصّ في ذلك، البند **الأوّل** من التوصية، على أنّه:"**1.تُقام آليّة للتوفيق الاختياري تتناسب مع الظّروف الوطنيّة، للمساعدة في تفادي المنازعات الصّناعية بين أرباب العمل والعمّال وتسويتها.**

2.حيثما تقام آلية للتوفيق الاختياري على أساس مشترك، تضمّ عدداً متساويّاً من ممثّلي أرباب العمل وممثّلي العمّال".

وفيما يتعلّق بإجراءات **التوفيق**، نصّت التوصية على أن يكون إجراء التوفيق مجّاناً وسريعاً، وتحدّد مقدّما مدداً زمنيّة للإجراءات تنص عليها القوانين أو اللّوائح الوطنيّة، وتكون قصيرة بقدر الإمكان. كما يجب اتّخاذ ما يكفل تحريك الإجراءات، سواء أكان ذلك بناءاً على مبادرة أيٍّ من طرفي النّزاع، أو بوساطة أداة التوفيق الطوعي من تلقاء نفسها.

وتضيف التوصية بأنّه: " **إذا ما عرض النّزاع على التوفيق بموافقة جميع الأطراف المعنيّة وَجَبَ تشجيع هؤلاء الأطراف على الامتناع عن ممارسة الإضراب أو الإغلاق خلال سير إجراءات التوفيق**"[2]. كما يجب "**أن تثبت كتابة جميع الاتفاقيات الّتي قد يصل إليها الطّرفان أثناء إجراءات التوفيق أو كنتيجة لها، وأن تعتبر مساوية في قيمتها لاتفاقيات جماعية مبرمة إبراماً عاديّاً**"[3].

أمّا فيما يتعلّق **بالتحكيم الطوعي**، فإنّ التوصية تدعو إلى أنّه:"**إذا أحيل نزاع على التحكيم للبتّ فيه نهائيّاً بموافقة جميع الأطراف المعنيّة، وجب تشجيع هؤلاء الأطراف على الامتناع عن ممارسة الإضراب أو الإغلاق خلال سير اجراءات التحكيم، وعلى أن يقبلوا قرارات التحكيم**"[4].

أمّا الحكم العام لهذه التوصية، فإنّه ينصّ على أنّه:" **لا تتضمّن هذه التوصية أيّ حكمٍ يمكن تفسيره بأنّه يقيّد حقّ الإضراب بأيّ شكلٍ من الأشكال**"[5].

---

[1] التوصية رقم: **92** بشأن **التوفيق والتحكيم الاختياريين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **34**، المنعقِدة بتاريخ: **29 جوان 1951**.

[2] الفقرة **04** من التوصية رقم: **92**، أعلاه.

[3] الفقرة **05** من التوصية رقم: **92**، أعلاه.

[4] الفقرة **06** من التوصية رقم: **92**، أعلاه.

[5] الفقرة **07** من التوصية رقم: **92**، أعلاه.

ومنه، يمكن تلخيص مجمل ما ورد ضمن التوصية رقم: **92** من أحكامٍ، فيما يلي:

- ضرورة تهيئة أداة **للتوفيق الاختياري** تستهدف منع المنازعات الجماعية أو تسويتها ، وتتميز بما يلي :**1**- يتمثل فيها العمال وأصحاب العمل بالتساوي. **2**- إجراءاتها دون مقابل. **3**- إجراءاتها سريعة ومحددة مددها مسبقاً ضمن التشريعات الوطنية. **4**- تتولى اتخاذ إجراءات فور حدوث النزاع بنفسها أو بمبادرة من أحد طرفي النزاع. **5**- أن يتم تشجيع الأطراف على عدم ممارسة الإضراب أو الإغلاق خلال إجراءات التوفيق. **6**- تثبت الاتفاقيات التي يتم التوصل إليها خطياً وتعتبر مساوية في قيمتها للاتفاقيات الجماعية المبرمه.
- في حالة إحالة النزاع إلى التحكيم الاختياري، يجب تشجيع الأطراف على الامتناع عن الإضراب والإغلاق خلال نظر النزاع ، وأن يقبل كل من طرفي النزاع قرار التحكيم الذي يصدر في النزاع.
- في جميع الأحوال ليس في أحكامها ما يجوز تفسيره على أنه يحد من حق الإضراب فالتوصية تؤكد حق العمال في الإضراب، غير أنها أوجبت تشجيعهم على عدم اللجوء للإضراب أثناء السير بإجراءات التوفيق والتحكيم.

وتعتبر الأحكام الواردة أعلاه، مكسباً آخر للعمّال في مواجهة أرباب العمل، وتكتسب هذه التوصية قيمتها الفعليّة استناداً لما تضمّنته من أحكامٍ ومبادئ أساسيّة، وردت مشبّعة بقيم المساواة والحريّة، ووضعت العمّال على قدم المساواة في التمثيل، وفي التفاوض، وحتّى في تسوية الخلافات الّتي تكون مع أرباب العمل.

وما يُنتظر، في تقدير الباحثة ، هو أن تُصاغ الأحكام واالمبادئ المقرّرة أعلاه، بصورة أكثر إلزامية ضمن اتفاقية دولية للعمل شاملة وملزمة، تكرّس الضّمانات المقرّرة أعلاه، وتساهم في تجسيد قيم الحريّة، المساواة وعدم التمييز.

2.الاتفاقية رقم: 84 بشأن الحق النقابي في الأراضي التابعة

تجدر الإشارة في البداية، إلى أنّ أحكام هذه الاتفاقية تتعلّق **بالأقاليم غير المتمتّعة بالسّيادة**، ويمكن تلخيص مجمل ما ورد فيها من أحكام فيما يلي:

- أن تتّصف إجراءات نظر النزاع بالبساطة والسّرعة.
- أن يتمّ تشجيع الطرفين على تجنّب المنازعات وتسويتها.
- إشراك ممثّلي منظمات العمّال وأرباب العمل في إجراءات تشكيل وتسير هيئة التوفيق.
- تفريغ عدد من الموظفين العموميين لبحث النزاعات وتشجيع التصالح، وأن يشارك في أجهزة تسوية النزاعات ممثلي منظمات العمال وأصحاب العمل.

خامساً: الأحكام المتعلّقة بحماية ممثّلي العمّال في المشروعات والتسهيلات الممنوحة لهم

اعتمد المؤتمر الدولي للعمل الاتفاقية رقم: **135** والتوصية رقم: **143** بشأن **توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال**، سالفتي الذّكر. ففي دورته رقم: **56**، وطبقا للمادة **الأولى** من هذه الاتفاقية، يجب أن يمنح ممثّلو العمّال في المؤسّسة الحماية الفعّالة ضدّ كلّ التّدابير الّتي يمكن أن تسبّب لهم ضرراً، بما في ذلك التسريح، والّتي تبرّر صفتهم أو أنشطتهم كممثّلين للعمّال أو انتمائهم النقابي، أو مشاركتهم في أنشطة نقابيّة، طالما كانت هذه الأنشطة تحصل طبقا للقوانين والاتفاقيات الجماعيّة، أو أيّة اتفاقات سارية المفعول[1].

وتلزم أحكام الاتفاقية في مادتها **02**، الدول الأعضاء المصدّقة عليها بأن تمنح هذه التسهيلات لممثّلي العمال في المؤسّسة بالشّكل الّذي يسمح لهم القيام بمهامهم بصورة سريعة وفعّالة[2].

وتعرّف الاتفاقية في مادتها **الثالثة** المقصود بعبارة **ممثّلو العمّال**، وللتشريع الوطني والاتفاقيات الجماعية والقرارات التحكيميّة أو الأحكام القضائية أن تحدّد المقصود **بممثّلي العمّال** الّذين يكون لهم الحقّ في الحماية والتسهيلات المنصوص عليها في الاتفاقية.

وتستعرض التوصية رقم: **143** الحماية المناسبة والكافية الّتي تمنح لممثّلي العمّال، وكذا، التسهيلات المتاحة لهم (البند **03** و **04** من التوصية). كما توجب الاتفاقية منح تسهيلات لممثلي العمال في المنشآت كي يتمكنوا من القيام بمهامهم بشكل عاجل وفعال.

وكذلك، تتضمن الاتفاقية بعض الشروط المرنة إذ تؤكد على الأخذ بعين الاعتبار خصائص نظام علاقات العمل السائدة في البلد المعني، وكذلك حاجات وحجم وإمكانيات المنشآت ذات الصلة. كما تؤكد على أن منح هذه التسهيلات يجب أنَ لا يعرقل السير الفعال لعمل المنشآت المعنية[3].

وأخيرا، فإن تطبيق أحكام الاتفاقية يمكن تأمينه عن طريق التشريع الوطني، أو الاتفاقية الجماعية أو أية طريقة أخرى تكون مطابقة للتشريع الوطني[4].

ولن تعيد الباحثة التفصيل في مضمون ومزايا الاتفاقية رقم: **135**، أعلاه، وتحيل في ذلك لدراسة ما قيل من قبل من أحكامٍ وتعليقاتٍ.

وتُنهي الباحثة دراستها للباب الثاني من البحث، المُنْصَبّ على عرض ومناقشة **القواعد الدولية للعمل المكرّسة للمساواة وعدم التمييز**، والمقرّرة على **أساس موضوعي**، بالتّنويهِ في هذا المقام، إلى أنَّهُ، وإنْ كان **النّطاق الشخصي** لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام لَمْ يكتمِل تحديدُهُ بَعْدُ؛ حيث لا زالتِ الكثير من الفئات المُهمّشة والمُسْتضعفة في سوق العمل تنتظِرُ حمايةً قانونيةً خاصّة بها في إطار النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، فإنّ النّطاق الموضوعي لمبدأ المساواة وعدم التمييز قدْ حُدِّدَ على نحوٍ واسِعٍ؛

---

[1] المادة **01** من الاتفاقية رقم: **35**، أعلاه.

[2] المادة **02** / ف. **01** من الاتفاقية رقم: **35**، أعلاه.

[3] المادة **02** / ف ف **02** و **03** من الاتفاقية رقم: **35**، أعلاه.

[4] المادة **06** من الاتفاقية رقم: **35**، أعلاه.

حيث أُسِّسَت فلسفةُ ومِنْهَاج عَمَلِ المنظمة الدولية للعمل على فكرةٍ مفادُها: أنَّ **المساواة في العمل** تَقتضِي في الواقعِ، توفيرَ فُرصِ العملِ للجميع ودونما تمييزٍ، وتَعنِي كذلك، استفادة جميعِ العمّال مِن ظروفِ عملٍ عادلةٍ ومُرضِيةٍ. وأكثر من ذلك، أنْ يكون لِكلِّ عاملٍ، بغضِّ النَّظرِ عن اختلاف خصائصِهِ الطّبيعية أو الاجتماعية، الحقّ في مُمارسةِ حقُوقِهِ المُرتبِطة بمِهنتِه والمُشاركة في الحِوار الاجتماعي. لِيُقَرِّرَ حَقٌّ لجميعِ البشر، بغضِّ النّظر عن الأصل أو المعتقد أو الجنس، في العمل مِنْ أجلِ رفاهيّتهم المادية وتقدّمهم الرّوحي في ظروفٍ مِنَ الحريّة والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص.

ومنه، تبيّن للباحثة أنّ فلسفة ومنهاج عمل المنظمة الدولية للعمل يقومان على الحماية القانونية **للحقِّ في العمل** والحقوق في مكان العمل، باعتبارها تمثِّلُ مِحْوَرَ وحَجَرْ الزّاوية لتحقيق **المساواة والعدل.** واعتبرت المنظمة الدولية للعمل أنّه، من حقّ كلّ شخصٍ، ليس فقط الحصول على منصب عمل يوفّر له كسب الرّزق، بل أكثر وأبعد من ذلك، لا بدّ أن تُتاح لكلِّ شخصٍ، مهماً اختلفت خصائصه الجنسيّة، أو قدراته الجسديّة والفكريّة، مهماً كان سنّه أو لون بشرته، مهماً كانت جنسيّته أو لغته أو ديانته...فرصة الحصول على منصب عملٍ يتناسب مع قدراته وإمكانيّاته المهنيّة وطاقاته الفكريّة والجسديّة، يختاره هو، ومن حقّه العمل في شروطٍ وظروفٍ عادلة ومتساوية، ومن حقّه، أيضاً، ألاّ تهدر حقوقه الأساسيّة في العمل، فيكون له الحقّ في الدّفاع عن مصالحه المهنيّة من خلال ممارسة حقّه النقابي وحقّه في الإضراب، وكذا، مشاركته كطرف في الحوار الاجتماعي جنباً إلى جنبٍ مع أرباب العمل.

وما لاحظته الباحثة من خلال مناقشة موقف المنظمة من كلّ ذلك، هو أنّه من حيث المبدأ، قُرّرت جميع الحقوق المكرّسة ضمن القواعد الدولية للعمل لكافّة فئات العمّال على قدم المساواة، سواء فيما تعلّق بالتوظيف والاستخدام أو ما تعلّق بالحماية الاجتماعية، غير أنّ دراستها للموضوع مكّنتها من ملاحظة تذبذب موقف المنظمة في منح هذه الحقوق لكافة الفئات؛ حيث أنّ صياغة أحكامها وردت على نحوٍ جدّ مرن، يرخّص للدول الأعضاء الكثير من الاستثناءات، واكتفت المنظمة في العديد من الحالات بتقرير المبادئ الأساسيّة وترك تنظيم ممارستها للقوانين والممارسات الوطنيّة.

خاتمة

يُمثِّلُ **الأمن الاجتماعي والاقتصادي** جانباً هامّاً مِنَ **الأمن البشري**، وإنّ الحماية القانونية **للحقِّ في العمل** والحقوق في مَوْقِعِ العمل تمثِّلُ في الحقيقة مِحْوَرَ وحَجَرْ الزّاوية لتحقيق **الأمن البشري**. و**الحقّ في العمل** كحقٍّ مِنْ حقوق الإنسان يتجاوزُ كثيراً مُجرّد الحقّ في البقاء والعَيْش، لأنّ تلبية الاحتياجات الأساسيّة لا يكفي لتعزيزِ الأمنِ البشري، ولا بُدّ لِحقوق العاملين أنْ تَكْفُلَ لَهُمْ ظُرُوف عملٍ **لائقة** و**عادلة**، تحميهم من التعرُّضِ للتمييز والاستغلال في موقع العمل. ولا يَضْمَنُ العمل البقاء والرفاهِيَة، فحسْب، ولكنّه يكفُلُ، أيضاً، التواصُل والمُشاركة في الأوساط الاجتماعية، كما أنّه عامِلٌ هامٌّ في تحكُّمِ المَرْءِ في مَصِيرِهِ وتقدِيرِهِ لنفسِهِ وتحقيقِهِ لذاتِه، ومِحورٌ أساسيٌّ في الاعترافِ لهُ بالقَدَرْ الأدْنى مِنَ **الكرامة الإنسانية**.

فقدْ تأكّدَتْ حقيقة أنَّ العمل في ظُرُوفٍ خَطِرَة أو غير صِحِيّة أو مُجْحِفَة– وكذلك الحالُ بالنّسبة للعمل الجبري أو العمل في ظُرُوفٍ لا تتواءمُ ولا تتساوى مع تلك الّتي يعملُ بها الآخرون في المنشأةِ الواحدة أو المهنةِ أو الواحدة– يُؤدّي حَتْماً إلى زَعْزَعَةِ أَمَانِ الفرد وعدم استقرار مركزِهِ الاجتماعي والاقتصادي. ولهذه الأسباب، فإنَّ وَضْعَ قواعد ومعايير للعمل اللّائق بعيدةٌ عن الاستغلال والتفرقة، أساسُها المساواة وعدم التمييز، لَيُعَدُّ شرطاً أساسيّاً لتحقيقِ **العدالة الاجتماعية ولتعزيز الأمن البشري**، بأبعادِهِ المُختلفة.

ومِنْهُ ثَبَتَ القَوْلُ بأنَّ دَوْرَ **العدالة الاجتماعية** و**ظُرُوف العملِ المُنْصِفَة والعادلة** في تعزيز **السّلام** و**التّنمية**، دَوْرٌ لا يُسْتَهَانُ بِهِ؛ فالعمل في ظروفٍ مِنَ الظُّلْمِ والتمييز والاستغلال يُوَلِدُ حالةً مِنَ اللّأمن، والاعتراف بأنّ ظُرُوفَ العملِ اللّائقة هي شرطٌ مُسْبَقٌ لِضَمَانِ الكرامة الإنسانية كانَ في المقامِ الأوّلِ ثمرةَ النِّضالات الّتي خاضَتهَا الجماعات العمّالية مِنْ أجلِ تحصيلِ الحقّ في العمل والحُقُوق المقرّرة في مكانِ العمل.

وبناءاً على ذلك، تَبَلْوَرَتْ الفكرة أنّه **لتحقيق العدالة الاجتماعية، لا بدّ من توحيد معايير العمل وإقرار قواعد دولية**، تُعدّ بمثابة المرجَعْ والأساس الّذي تَسْتَنِدُ إليه جميع الدول عند صِياغة تشريعاتها الدّاخلية بخُصُوص تنظيم شُرُوط وظُرُوف العمل. وأَدْرَكَ الرُّوَادُ الأوائل لفكرة القانون الدولي للعمل، أنّه مِنَ المبادئ الأساسيّة الّتي يجبُ أنْ تَؤسَّس عليها القواعد الدولية للعمل، **مبدأ المساواة وعدم التمييز** في الالتحاق بالعمل، وفي تنظيم ظروف العمل، وفي الاستفادة من المزايا والحقوق المُنْحَدِرَة عن علاقة العمل. وبالفعّل، وَضَعَتْ المنظمة الدولية للعمل حَجَرَ الأساس لشريعةِ قواعد دولية للعمل والعمّال خلال ما يُقارِبْ قرناً من الزّمن، فأَصْدَرَتْ حتّى عام **2014**، ما يُعادل **189** اتفاقية و**203** توصية في مختلف مجالات العمل– ناهيك عن التقارير، الآراء والتعليقات الصّادرة عن أجهزتها الرئيسيّة ولجانِهَا الفنيّة– حتّى بَاتَ هناك ما يُسمَّى **بالشّريعة الدولية لحقوق العمل الأساسيّة**، والّتي تكادُ تكونُ مُلزِمَةً للعالم أَجْمَع: حكومات، عمّالاً وأرباب العمل.

وتأسيساً على ما سبق، ارتأتْ الباحثة ضمن هذه الدّراسة بيان **نطاق مبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلّ النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل**. وتوصّلت من خلال القراءات والتعليقات الّتي قامت بها في إطار

دراسة تحليلية استنباطيّة للموضوع، إلى استخلاص جُملة من النتائج الأساسيّة بشأن **مضمون ونطاق مبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل** في ظلّ النّشاط التشريعي للمنظمة، تَعرِضُها في الفقرات التّالية:

❖ نتائج الدّراسة

ختاماً لبحثها هذا، توصّلت الباحثة إلى جملة من النتائج الأساسيّة، يمكن تصنيفها، إنْ صحّ القوْل، إلى نتائج عامة، ونتائج فرعيّة، يأتي بيان كلّ منها ضمن ما يلي:

أولاً: النتائج الرّئيسية للدّراسة

01- العمل ليس سلعةً أو مادةً تجاريّةً: فقد ارتَبَطَ العمل - في مفهوم المنظمة الدولية للعمل- بالعدالة الاجتماعية، باعتبارِهِ وسيلةً للإنتاج وللتوزيع في ذاتِ الوقتِ؛ فالعمل هُو مصدر الثّروة وإنتاجِهَا، وبه يُمكِن توزيع عوائد الثّروة وقياس عدالة توزيعها. كما ارتَبَطَ الحقّ في العمل- في نشاطِ المنظمة ذاتِهَا- بمبدأ المساواة وعدم التمييز؛ وعلى هذا الأساس، يقتضِي تكريس الحقّ في العمل، وِفقاً لفلسفة ومِنهاج المنظمة الدولية للعمل، أن يتمتّع جميعُ الأفراد بفئاتِهِم المختلفة، ودون تمييزٍ أياً كان أساسُهُ ومصدَرُهُ، بالمساواة في الفُرَصْ والمُعاملة في الحُصُول على منصبِ عملٍ مُناسِبٍ ولائِقٍ، وفي الاستفادة مِنْ برامج التّدريب والتّوجيه المهنيّ، وكذا، المساواة في تنظيمِ شُرُوط وظُرُوف علاقة العمل وفي الاستفادة مِنْ مزايا عقد العمل مع غيرِهِم مِنَ العمّال الّذين يتواجدون في مراكز قانونية مُماثلة.

02- الحقّ في العمل اللّائق حقٌّ ثابتٌ للجميع: فقد كرّست المنظمة الدولية للعمل مفهوماً واسعاً **للحقّ في العمل**؛ حيث حلّ مفهوم **الحقّ في العمل اللّائق** بدلاً عن **الحقّ في العمل**، ويشمُلُ **العملُ اللّائقُ** وِفقاً لفلسفة ومنهاج عمل المنظمة، فُرَصَ العملِ المُنْتِجة والمُدِرّة لِدَخْلٍ عادلٍ، والأمْن في مكانِ العمل، والحماية الاجتماعية للأُسَر، وآفاق أفْضَلْ للتطويرِ الشّخصي والاندماج الاجتماعي. كما يشمُلُ، حقّ الأفراد في التّعبير عن هواجِسِهِم، وفي التنظيم النقابي وفي المُشاركةِ في اتِّخاذِ القرارات الّتي تُؤثِّرُ على حياتِهِم ناهيك عن تعزيزِ تكافُؤ الفُرَص والمُساواةُ في المُعاملة بين النّساء والرّجال. وترتَّب على ذلك مِن الحكومات، أنْ تُكرِّس جُلَّ جُهودِها مِن أجلِ إيجادِ فُرصِ العمل الّتي تُوفِّر للعاملين العيْش بكرامةٍ. وأصبح لِزاماً عليها، العمل على تحقيق الأهداف الّتي من شأنِها توفير العمل اللّائق للعاملين فيها، وتمثّلت هذه الأهداف في إيجاد المزيد مِن فُرصِ العملِ والدّخلِ، وتوسيعِ نطاقِ الحِمايةِ الاجتماعية وتعزيزِ الحِوار الاجتماعي بيْن العاملين وأرباب العمل وتطبيقِ المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل.

03- المسـاواة وعـدم التمييـز شـرطان لازمـان لتحقُّـق العدالـة الاجتماعيّـة: وقدْ لاحظت الباحثة أنّ المنظمة الدولية للعمل قدْ أقرّتْ **مبدأ المساواة وعدم التمييز** في بدايات نشاطها التشريعي، بصورةٍ **ضمنيّة**، فاتّخَذَتْ شِعاراً لها "**إذا أَرَدْتَ السّلام... فازْرَعْ عدلًا**، واعْتَبَرَتْ المنظمة أنَّ **العدل الاجتماعي ليس منحةً، ولا هِبَةً، ولكنّه شرطٌ لازمٌ لاستقرار السّلام الدولي.** كما تضمّن ميثاقها التأسيسي النصّ، على "**مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي**". ومن ثمّ، سخَّرَتْ المنظمة كلّ جُهُودها في سبيلِ إقرار قواعد دولية **يستفيد منها كلّ عمّال العالم، على قَدَمٍ من المساواة وتكافؤ الفرص.** واعْتَبَرَتْ المنظمة **المساواة وعدم التمييز** مبدءاً أساسيّاً بناءاً عليه يتمُّ تنظيم شروط وظروف التوظيف والاستخدام بالنّسبة لجميع فئات العمّال وفي جميع مجالات النّشاط المُختلفة.

ووَرَدَ الإقرار **الصّريح** لمبدأ المساواة وعدم التمييز ضِمن **إعلان فيلادلفيا (1944)**، لِيُقَرِّرَ **حَقٌّ لجميعِ البشر، بغضِّ النّظر عن الأصل أو المعتقد أو الجنس، في العمل مِنْ أجلِ رفاهيّتهم المادية وتقدّمهم الرّوحي في ظروفٍ مِنَ الحريّة والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص.** ومُنذ ذلك الحين، توسّع **مفهومه ومضمونه**؛ حيث كُرِّسَ المبدأ بشقَّيْهِ: **الشّق الإيجابي**، الّذي يقضِي بتحقيقِ المساواة الفعليّة بَيْنَ جميعِ العمّال في الفُرص وفي المُعاملة. و**الشّق السّلبي** الّذي يقضِي بحظرِ أيّ سلوكٍ تمييزيٍّ أو تفرقةٍ في الفُرص وفي المُعاملة حتّى تتحقّقَ المساواة القانونية. واعتَبَرَتْ المنظمة الدولية للعمل، في نصوصِها اللّاحقة، **المساواة** و**عدم التمييز** مفهومَيْن **مُتداخلَيْن** و**مُتكامليْن** في إطار تنظيم علاقة التوظيف والاستخدام والاعتراف بالحقوق الأساسيّة في العمل. كما اعْتَبَرَتْ **التفرقة** و**التمييز** في حدّ ذاتِهِ، مُهيناً ومُنافياً للكرامة الإنسانية ولحريّة العمل، فجاء نشاطُهَا التشريعي في هذا المجال مستهدفاً لغاية ذات طبيعة مزدوجة: **الأولى**، تشجيع المساواة في التوظيف وفي إيجاد فرص العمل وفي تنظيم شروط العمل. و**الثانية**، استبعاد عدم المساواة والتفرقة في المعاملة وفي العمل.

04- مبدأ المساواة وعدم التمييز يُشكّل محور النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل: اتِّساقاً مع ما سَبَق، تُقدّر الباحثة بأنَّ **مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام** قدْ شكَّلَ الرّكن الأساسي لنشاط المنظمة الدولية للعمل مُنْذُ نشأتِهَا، وتَطَوَّرَ مفهومُهُ ومضمونُهُ لِيُمثِّلَ جزءاً لا يتجزأ من **برنامج العمل اللّائق** الّذي اعتمدتِهُ المنظمة في العِقْدِ الأخير مِنَ القرن الماضي، والّذي يَقضي **بتعزيز العمل اللّائق والمُنتج في جَوٍّ من الحريّة، المساواة، الأمن والكرامة الإنسانيّة**، وهو ما يتأصّل في الأهداف الإنمائيّة للألفيّة.

ويُمكِن القَوْل بهذا الخُصُوص، أنّ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل قَدْ اجتَازَ، في هذا الشّأن مرحلتين مُتمايزتين؛ ففي بداية نشأتِهَا، وخلال السّنوات الأولى من نشاطِهَا، لَمْ تُعالِج المنظمة، في ظلّ اختصاصِها التشريعي، مسألة المساواة وعدم التمييز في العمل على نحوٍ تفصيليٍّ ودقيقٍ، ولم تَشْهَد هذه الفترة أيّة وثيقة دولية صادرة عن المنظمة تتناوَلُ كافّة جوانب المسألة، بأحكامٍ شاملة لكافّة فئات العمّال ومجالات النّشاط. فتقرّر المبدأ، وجاء التأكيد عليه، تلواً وتكراراً، دون أنْ تُعْتَمَدَ أحكامٌ تفصيليّة خاصّة بتحديد مضمون ونِطاق الحماية المُقرّرة. ولَمْ يَشْهَد نشاط المنظمة، تكريساً فعّلياً وتنظيماً قاعديّاً، للمبدأ المُقرّر ضِمن نصوصها

الدستورية، الرّامي للقضاء على جميعِ أشكالِ وصُوَرِ التمييز والتفرقة في العمل، وتشجيع المساواة وتكافؤ الفرص، حتّى سنة **1958**، وتجسّد ذلك، بصدور الاتفاقية رقم: **111** بشأن **التمييز في التوظيف والاستخدام**، والتوصية رقم: **111**، المكمّلة لها. وقد جاءت أحكام الوثيقتين الدوليتين للعمل مشبّعةً بالمبادئ والقيّم السّامية المقرّرة في إعلان فيلادلفيا للعام **1944**، وكرّست مبدأ المساواة وعدم التمييز على نحوٍ عامٍ، واعتبرت التمييز والتفرقة في التوظيف والاستخدام أمراً محظوراً ومنافياً للقيم الإنسانيّة ولمبادئ العدالة الاجتماعية، دون أن تحدّد نطاق سريانه في ظلّ القواعد الدولية للعمل، ومَنْ هُمْ الأشخاص المشمولين به؟ وما هي الحقوق والمزايا الّتي يغطّيها؟

لتخلُصَ الباحثة إلى القول بغياب وثيقة دولية للعمل شاملة تكرّس مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، وتحدّد نطاقه الشّخصي والموضوعي، بلْ أنّ **مبدأ المساواة وعدم التمييز قد شكّل محور النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل** منذ تأسيسها وحتّى يومنا هذا، وضمّنته بالنّص العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، ومن ثمّ، يتطلّب تحديد معالِمِه ونطاقَهُ الشّخصي، وكذا، الموضوعي، قراءةً متأنية لجميع القواعد التّي تبنّتها المنظمة؛ حيث اشتملت العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، وهي بصَدَدَ تنظيمها لحقوق فئة معيّنة من العمّال، أو حقّ من الحقوق الأساسيّة بحدِّ ذاته، بُنداً يُقرّ بإعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز. ومِنْهُ يُمكِنُ القَوْلُ أنّ المبدأ وَرَدَ تكريسُهُ في **ثلثي (3/2)** الاتفاقيات التوصيات الدولية للعمل على نحوٍ منفصلٍ ومُجزأ، وليس في وثيقةٍ واحدة وشاملة.

ثانيا: النتائج الفرعيّة للدّراسة

وَرَدَتْ القواعد الدولية للعمل المعنيّة بموضوع المساواة وعدم التمييز في العمل، مُوزّعة ومُنفصلة عن بعضِهَا البعض، ومُقرّرة إمّا على **أساس شخصيّ** (يهدِفُ إلى حماية فئاتٍ خاصّة مِنَ العمّال ضدّ سائر أشكال التفرقة تحقيقاً للمساواة في المُعاملة وتكافُؤ الفُرص)، وإمّا على **أساس موضوعيّ** (يَهْدِفُ إلى حَظْرِ التفرقة في جميع مجالات أو مراحل النّشاط المهني). وتبيّن الباحثة النتائج الخاصّة بكلّ فرعٍ من فروع الدراسة ضمن الفقرات التّالية:

01- النتائج المتعلّقة بتحديد النطاق الشّخصي لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام

تُبيِّنُ قراءةٌ مُتأنيّة للقواعد الدولية للعمل، أنّه استناداً إلى **المعيار الشخصيّ**، تَذَبْذَبَ مَوْقِفُ المنظمة الدولية للعمل في الاعتراف بمبدأ المساواة وعدم التمييز بين فئةٍ وأخرى؛ فهُنَاك مِنَ الفئات الّتي لَقِيَتْ اهتماماً واسعاً وبالغاً مُنْذُ السّنوات الأولى مِنْ نشاطِ المنظمة، وبالعَكْسِ، لَمْ تَحْظَ العديدُ مِنَ الفئات العمّالية– رَغْمَ كَوْنِهَا مِنَ الفئات الأكثر استضعافاً واستغلالاً في مجال العمل– باهتمامِ المنظمة، ولَمْ يَشْمُلْهَا المبدأ المُقَرّر أعلاه، ضِمْنَ نطاقِ ومجالِ تطبيقِهِ.

وقد توصّلت الباحثة فيما يتعلّق **بتحديد النّطاق الشّخصي لمبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلّ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل**، إلى جُملةٍ مِنَ الملاحظات والاستنتاجات تَخُصُّ كلُّ فئةٍ على حِدى، تأتي إلى عَرْضِهَا فيما يلي:

أ- يُمْكِنُ القَوْلُ فيما يتعلّق **بالحماية المقرّرة للنّساء العامِلات**، أنَّهُ تَصَدَّرَ اهتمامات المنظمة الدولية للعمل موضوعُ **المساواة بين الجنسين**؛ إذْ يُعَدُّ **التمييز على أساس الجنس** شكلاً أساسياً من أشكال التمييز المحظُور، وقَدْ مَثَّلَ مِحْوَرَ اهتمامِ الأسرة الدولية مُنْذُ الحرب العالمية الأولى؛ حيث تمّ التركيز على **مبدأ حماية المرأة** و**مبدأ المساواة في الأجر عن عملٍ متساوٍ** باعتبارِهِمَا مجالَيْنِ يَسْتَوْجِبَانِ العمل الفوريّ. وذلك، ما جاء التأكيد عليه ضِمْنَ **إعلان فيلادلفيا (1944)**. وبَيْن الدورة **الأولى** للمؤتمر الدولي للعمل، ودورته **الثامنة والثمانين(88)** المُنعقدة عام **2000**، كان الموضُوعُ المُشترك الّذي نُوقِشَ ضِمْنَ جَدْوَلِ أعمالِهِ، ذا صِلَةٍ **بحماية المرأة العاملة**. ويُمكِنُ إحصاءُ ما لا يقلّ عن **40** اتفاقية وتوصية صادرة عن المنظمة، تناولَتْ موضوعَ حماية عَمَلِ المرأة وتنظيمِهِ بطريقةٍ مباشرة وغير مباشرة. وجاءت القواعد الدولية الصّادرة عن المنظمة مؤسّسة مِنْ زاويتين:

- **قواعد دولية للعمل مُقرِّرة لأحكامٍ حمائية للمرأة العاملة**، تتميّز فيها هذه الأخيرة، **إيجابياً عن فئة الرّجال بتدابير إجرائيّة خاصّة بها**- استناداً إلى اختلافِ بُنيَتّها الجسديّة، وبِحُكْمِ وظيفتِهَا الطبيعيّة (الأمُومة والحَضَانة) ومسؤولياتها العائلية- وتأتي على رَأْسِهَا **التّدابير المتعلّقة بحماية الأمومة**، وتلك المتعلّقة **بحَظْرِ العمل اللّيلي للمرأة** أو **حَظْرِ عملها في المِهَنِ الشّاقة**.
- **قواعد أخرى، مقرّرة لأحكام تنظيميّة لعمل المرأة تتساوى فيها مع فئة الرّجل**، يكُونُ الغَرَضُ مِنْ إقرارِهَا حمايتُهَا مِنَ التمييز في الحُصُول على فُرصة عمل، والتمييز في الاستفادة مِنَ الامتيازات والحقوق المقرّرة بموجب عقد العمل.

وفي ذلك، كرّست القواعد الدولية للعمل جُملةً من الأحكام الشّامِلة للمبادئ الأساسيّة لتنظيم عمل المرأة، يأتي في مُقدّمتها:

- **مبدأ المساواة بين الجنسين في التوظيف المهني؛**
- **مبدأ حظر العمل اللّيلي للمرأة؛**
- **مبدأ حظر تسريح المرأة أو فصلها أثناء إجازة الحمل والأمومة بإرادة منفردة لرب العمل؛**
- **مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.**

واعتَبَرَتْ المنظمة الدولية للعمل فيما يتعلّق بوضْعِ **المرأة العاملة**، أنّه لَيْسَ كُلُّ تمييزٍ يُمَارَسُ ضدَّهَا يُعتَبَرُ تمييزاً محظوراً وغيرُ جائزٍ قانوناً؛ إذْ يجوز إقامَةُ تمييزٍ اتُّجَاهَ المرأة بسبب اختلافِ قُدُراتِهَا الجسديّة وطبيعتِهَا البيولوجيّة، تَكُونُ الغاية مِنْهُ وضْعِها على قَدَمِ المساواة مع الرّجل، وهو ما يُطلق عليه **بالتمييز الإيجابي** أو **التّدابير الخاصّة**. وتخوُّفاً مِنْ أَنْ تتحوّل العِنَايةُ الخاصّة بالمرأة العاملة إلى **تمييزٍ معكوسٍ**، حَرُصَتْ المنظمة الدولية للعمل في السّنوات الأخيرةِ مِنْ نشاطِها على تقريرِ **المساواة بين الجنسين بمفهوم**

مزدوج. ويؤكّد الطّرح التّالي، صُدُور الاتفاقية رقم: **156** لعام **1981** بشأن **تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمّال من الجنسين: العمّال ذوو المسؤوليات العائليّة**، والّتي تُمثّل أَحْدَثَ ما تَبَنَّتْهُ المنظمة في مجالِ تكريسِ مبدأ المساواة بين الجنسين، على اعتبار أنَّ **نطاقها الشّخصي** قدْ حُدِّدَ على نحوٍ واسعٍ ليَشْملُ **اَلعمّال مِنَ الجنسين، رجالاً ونساء**، ممَّن يضطَلْعُون بمسؤولياتٍ عائليّة اتّجاه أطفالِهِم أو اتّجاه أفرادِ أُسرِهِم المباشرين، عندما تُقيِّد هذه المسؤوليات مِنْ أماناتِهِم المهنيَّة. كما حُدِّد **نطاقها الموضوعي** على نحوٍ شاملٍ لِتسريَّ على جميعِ فُرُوعِ النّشاط الاقتصادي وعلى جميعِ فئاتِ المِهنِ المختلفة.

ب- كما يُمْكِنُ التأكيد، أنّه، وفيما يتعلّق **بالحماية المقرّرة لذوي الميل الجنسي**؛ وبخلافِ العناية الّتي حَظِيَتْ بها المرأة العاملة في ظلِّ النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، لَمْ تتناول هذه الأخيرة، مسألة **التمييز القائم على المَيْلَ الجنسي**، بصفةٍ مُعمّقة وصريحة، فليس **المَيْلُ الجنسي** مِعياراً منصوصاً عليه في الاتفاقية رقم: **111**، ولكنّه مشمولٌ **ضمناً** في المادة **الأولى** منها، **و**الّتي تُجِيزُ للدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل توسيعَ أسبابِ التمييز المحظور وِفقاً لمُقتضيات القوانين والممارسات الوطنيّة. كما أنَّ **المَيْلَ الجنسي**، وعلى غرار العديد مِنْ أشكالِ التمييزِ الأُخرى، لَمْ يُشَكِّلْ أَبداً مَحَلاًّ لأداةٍ دولية للعمل. غير أنّه، ومَعَ اقتراب استحقاقات جدول أعمال التّنمية لِمَا بَعْد سنة **2015**، وضرورة إيلاء اهتمام كبير لِمُعالجة قضايا عدم المساواة، يُمْكِنُ القَوْلُ، أنَّهُ وَرَدَتْ الإشارة في العديد مِنَ النُّصُوصِ المتفرّقة الصّادرة عن المنظمة ذاتِهَا، وبأحكامٍ صريحةٍ، **لِحَظْرِ التمييزِ على أساسِ المُيُولِ الجنسيّة في العمل.**

جـ- بالمقابل، لاحظت الباحثة فيما يتعلّق بفئة **الأطفال والشّباب**؛ مدى الاهتمامِ البالغِ الّذي حظيّت به هذه الفئة ضمن النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، وإن كانت الاتفاقية رقم: **111** للعام **1958** بشأن التمييز في الاستخدام، لم تكرّس، صراحة، **التمييز على أساس السنّ**، إلاّ أنّ المبدأ ذاته قد وَرَدَ في الكثير من الأحكام والأدوات المعتمدة في إطارها. وقد قرّرت المنظمة مجموعةً من الأحكام والمبادئ الّتي تعني بتوفير عناية خاصّة بفئة الأطفال وصغار السنّ، وكرّست بذلك:

- **مبدأ حظر تشغيل الأطفال والشّباب قبل انتهاء سنّ التعليم الإجباري؛**
- **مبدأ حظر تشغيل الأطفال في العمل اللّيلي؛**
- **مبدأ حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال؛**
- **مبدأ التخفيض التّدريجي لساعات العمل.**

وتشير الباحثة إلى أنّ مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام لمْ يَلْقَ اهتماماً مُعتبراً في نشاط المنظمة الدولية للعمل ذا الصّلة بفئة الصّغار والشُبّان؛ والمُبرِّر لذلك، يكمُنُ في أنّ المنظمة تَبَنَّتْ مُنْذُ تأسيسها مبدأ **حظر تشغيل الأطفال مُطْلَقاً**؛ حيث اعْتَبَرَتْ هذه الأخيرة، ظاهرة تشغيلِ الأطفال "**وَصْمَةً" في جبينِ العملِ المُعاصر؛ ففي الوقتِ الّذي حقَّق فيه الإنسان إنجازات علمية خارِقة، فإنَّه لمْ يستطِعْ القضاء على الظُّلم الاجتماعي الّذي يتجلَّى في ثالوثِ "الفقر والجهل والمرض.**

د- ولَمْ يَغْفَلْ المؤتمرون على مستوى المنظمة الدولية للعمل عن الاهتمام **بالحماية المقرّرة للأشخاص المسنّين** في سوق العمل؛ حيث شَكَّلَتْ فئة **العمّال كبارَ السنّ** الّذين فَقَدُوا منصِبهم الوظيفي نتيجةَ إحالةٍ على التقاعد (الإجباري أو المُسبق) أو تسريحٍ من العمل، وأُولئك الّذين لَمْ يتمكّنوا مِنَ الحُصولِ على منصبِ عملٍ لائقٍ، مَرْكزَ اهتمامِ المنظمة الدولية للعمل. وَصَدَرَتْ بهذا الخصُوص العديد من الأحكامِ الّتي تُحيط هذه الفئة من العمّال بالحماية من أيِّ تمييزٍ أو استبعادٍ أو تفضيلٍ في العملِ، وتُشجِّع على تحقيق المساواة وتكافؤ الفرصِ. وقُرّر بذلك، مبدأ **مساواة العمّال كبار السنّ**، دون تفرقةٍ على أساس السنِّ والقُدُراتِ الجسمانيّة، في الفُرص والمُعاملة مع غيرِهِم من العمّال الشّباب، وخاصَّةً، فيما يتعلَّق بالالتحاقِ بدوراتِ التوجيه المهنِي، والتوظيف، والالتحاق الإرَادي بالوظيفة في القِطاعيْن العام والخاصّ، وبالاستفادة من التسهيلاتِ المُتاحة خلال فتراتِ التدريب المهنِي والتّرقيَة المِهنيّة وإعادة التدريب. وكذا، فيما يتعلّق بالمساواة في الإجازاتِ السّنوية والفصليّة، والإجازات الدّراسية مدفوعة الأجر، بصفة خاصَّة، من أجلِ التدريبِ والتثقيفِ والعمل النقابي. وأيضاً، فيما يخصُّ المساواة في الأجرِ عن العملِ ذي القيمةِ المُساوِيَةِ. كما لمْ يغفلِ المؤتمرون على إقرار **ضرُورة الاستفادة من مزايَا الضّمان الاجتماعي ومِنَح الشّيخوخة والمساعدات الاجتماعية، والعملِ في ظروفٍ أمْنِيّة وصِحيّة تُوَفِّرُ لهم الصحّة والسّلامة المِهنيّة...** وغيرِ ذلك من الأحكام الّتي تضْمَن مبدأ المساواة وعدم التمييز بين طائفةِ كبار السنِّ والعمّال الآخرين من الجنسين.

هـ- واتّخذ الاعترافُ بضرورةِ توفيرِ حمايةً خاصّةً بفئةِ **العمّالِ من ذوي الإعاقة**، عموماً، والاعترافُ بمساواة هذه الفئة من العمّال مع غيرها من الفئات العماليّة، بصفةٍ خاصّةٍ، من وجهة نظر الباحثة، شَكْلَ **الإقرارِ الضِّمني** خلال السّنوات الأولى من نشاط المنظمة الدولية للعمل؛ حيث أشارَتْ العديدُ من الوثائق الصَّادرة عن المنظمة إلى ضرُورة إحلالِ المساواة بَيْنَ جميعِ الأشخاص في الحقوق الأساسيّة للعامل ووُجوبِ حظرِ التمييز والتفرقة في التوظيف والتشغيل. وبِصُدورِ التوصية رقم:**99** بشأن **التأهيل المهنيّ للمُعوّقين**، عَرَفَ النّشاط التشريعي للمنظمة **إقرارًا صريحًا** لحقوقِ ذوي الاحتياجات الخاصَّة، وبالخصُوص، الحقّ في المساواة في مجال التوظيف والاستخدام؛ حيث أكّدت على **ضرورةِ وضعِ جميعِ وسائلِ التّأهيل المهنيّ تحت تصرُّفِ كلّ عاجزٍ أيّاً كان أصلُ، ونَوْعُ عَجْزِهِ، وأيّاً كانت سِنُّهُ، على شرطِ أن يكون من المُمْكِنِ تدريبُهُ على مُزاولةِ عملٍ مُناسبٍ، وأن يكون في استطاعتِهِ أنْ يَأْمَلَ الحصُول على مِثْلِ هذا العمل، والاحتفاظ به.** ومثّل صدور الاتفاقية رقم:**159** والتوصية رقم: **168** للعام **1983**؛ تكريساً فعليّاً لمساواة هذه الفئة مع غيرها من الأشخاص الأصحّاء في التوظيف والاستخدام. وبصريحِ العبارة قَرَّرَتْ كِلْتا الوثيقتَيْن أنَّ **التدابير الإيجابيّة الخاصَّة الّتي تَستَهدِفُ تحقيقَ المساواة الفعليّة في الفُرَصِ والمُعاملةِ بيْن العمّال المُعوَّقين وغيرِهِم من العمّال، لا تُعتَبَرُ بمثابةِ تدابير تمييزية ضدَّ العمّال الآخرين.**

و- وبِخلافِ العديد من الفئات الأُخرى، لَمْ تُسَجّل موضوع عمالة الأشخاص **بفيروس نقص المناعة البشريّة(الإيدز)** على أَجِنْدَة المؤتمر الدولي للعمل خلال السّنوات الأُولى مِنْ نشاطِ المنظمة، ولَمْ يَرِدْ

تصنيفُ التمييز القائم على أساس الإصابة **بفيروس نقص المناعة البشريّة(الإيدز)** ضِمن قائمة معايير التمييز المحظُور المُحدّدة بموجب أحكام **اتفاقية حظر التمييز في التوظيف والاستخدام** رقم: **111** للعام **1958**. وكان لا بُدّ مِنْ انتظار **تسعة (09)** عقود من النّشاط التشريعي، حتّى تُطْرَحَ المسألة على جدول أعمال المؤتمر الدولي للعمل؛ حيث شَكَّلَ اعتمادُ التوصية رقم: **200** لعام **2010**، خُطوةً بالغة الأهميّة، تَمَخَّضَ عنها التزامٌ صريحٌ من جانبِ الهيئاتِ المُكوِّنة للمنظمة الدولية للعمل، من الدول الأعضاء والمُمَثِلين عن أرباب العمل وعن العمّال، بالاستفادةِ من المُساهمة الكبيرة الّتي يُمكِنُ لعالمِ العملِ أن يقُومَ بها في ضَمانِ وُصولِ الجميع إلى الوّقاية والعلاج والرّعاية والدّعم، بالتعاون على نحوِ وثيقٍ مع مُنظماتِ الأشخاص المُصابين بفيروس نقصِ المناعة البشريّة والمنظمات الدولية الشَّريكَة، **ولاسِيَمَا برنامج الأمم المتحدة المُشترك المَعْنِي بفيروسِ نقص المناعة البشريّة/ الإيدز**.

وكرّست هذه التوصية جُملةً من التّدابير الرّامية لِحَظر التمييز في مُواجهة هذه الفئة المُسْتَضْعَفَة مِنَ العمّال، يُمكن تلخيصُها فيما يلي:

- **حمايةُ حقِّ العامِلِ في التوظيف والعمل؛**
- **حمايةُ العامِلِ من فُقدانِ منصبِ العمَلِ والتَّعرُضِ للمُساءلةِ التأديبية؛**
- **توفيرُ الحماية الفعليّة للعامِلِ؛**
- **ضمانُ حصُولِ العمّال على منصبٍ وظيفيٍّ مُوائمٍ لِقُدُراتِهم الجسديّة؛**
- **ضمانُ المساواة بيْن الجنسين واحترامُ الخُصُوصيّة الجنسيّة للعامِلِ.**

ز- فضلاً عمّا سبق ذِكرُهُ، فقدْ لاحظت الباحثة الأهميّة الخاصّة الّتي حَظِيَ بها **العمّال الأجانب** في نشاط المنظمة الدولية للعمل، ويُمْكِنُ الجَزْمُ فيما يتعلّق بِوَضْعِ العمّال الأجانب، بأنّ المنظّمة الدولية للعمل لَمْ تأخُذْ بهذا الخُصُوص سوى بمفهومٍ واحدٍ، وهو **المهاجر الشّرعي** الّذي انتَقَلَ مِنْ بَلَدِ المَنْشَأ إلى بَلَدِ الاستقبال بموجب **عقد عمل رسمي**. أمّا بقيّة فئات الأجانب، **كاللّاجئين وعديمي الجنسيّة**...وغيرهِم، فَقَدْ أَحَالَتْ المنظمة بشأنِها، صراحةً، للاتفاقيات الأمّ المُقرّرة على مستوى المنظُومة الأمميّة. ومِنْ ثمّ، ينحصِرُ مجالُ الحماية المُقرّر ضِمن الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، ويضيقُ نطاق تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز لِيَشمُلَ فئة العمّال المهاجرين بعقد عمل رسمي وقانوني دون المهاجرين غير الشّرعيين؛ حيث لَمْ تتَّخِذ المنظمة بشأن هؤلاء أيّ موقف رسمي، صريحٍ أو ضمنيّ، مُحيلةً في ذلك، للقوانين والمُمارسات الوطنيّة.

وتبنّت هذه الأخيرة، في العديد من الأحكام المقرّرة على مستوى المنظمة، بصريح العبارة، **مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمّال الوطنيّين والعمّال الأجانب**؛ حيث تتعهَّدُ كلُّ دولةٍ عضو بأنْ تُتِيحَ دون تمييزٍ على أساس الجنسيّة أو العرق أو الدّيانة أو الجنس للمُهاجرين الوافِدين المَوجُودين بصورةٍ قانونيةٍ على أراضِيها، مُعاملةً لا تقِلُّ مُواتَاةً عَنِ المُعاملةِ الّتي تُتِيحُهَا لِمُواطِنِيها. وذلك بالنّسبة لِما يلي:

- الأجور، بما فيها الإعانَاتْ العائليّة، إذا كانَتْ تُشكِّلُ جزءاً من الأجرِ، وساعاتُ العملِ، وترتيباتُ العملِ الإضافي، والإجازات مدفوعةُ الأجرِ، والقُيُود المفروضَةُ على العملِ في المنزِلِ، والحدِّ الأدنَى لسنِّ

الاستخدام، والتَلمذَةُ الصّناعية والتّدريب، وعملُ النّساء، وعملُ الأحداث؛

- عُضويّة المنظمات النقابية والتمتُّعِ بالمزايَا الّتي تُتِيحُها الاتفاقات الجماعيّة؛
- السَّكَنْ؛
- الضّمان الاجتماعي (أيّ الأحكام القانونية المتعلِّقة بإصاباتِ العاملِ، والوَضْعِ، والمرضِ، والعَجْزِ، والشّيخوخة، والوَفَاة، والبَطَالة والمَسؤوليات العائليّة، وأيِّ حالةٍ أُخرى يُغطّيها نِظامُ الضّمان الاجتماعي وفقاً للقوانين أو اللّوائح الوطنيّة).

ح- وبالمِثل، شَمِلَ نطاق تطبيق **مبدأ المساواة وعدم التمييز**، كذلك، **العمّال المُنتمين إلى السّكان الأصليّين أو القبليّين**؛ حيث وَرَدَتْ جميعُ أشكالِ التمييز المُوجّه اتُّجاه هؤلاء ضِمن معايير التمييز المحظُور المُقرّرة بموجب أحكام **اتفاقية حظر التمييز في التوظيف والاستخدام** رقم: **111** للعام **1958**، وحَظَرَتْ أحكامُها، صراحةً، مُمارسة أيّ استبعادٍ أو انتقاصٍ أو تمييزٍ من شأنِهِ حرمان عاملٍ من الاستفادة من ذات المزايا المُقرّرة لِزُملائه في المنشأة الواحدة أو المهنة الواحدة، يقومُ على أساس العرق، أو اللّون، أو الأصل القوميّ، أو الأصل الاجتماعي، أو الدّين أو اللّغة.

وعُمُوماً، لاحظت الباحثة أنّ النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، بهذا الخُصُوص، قدْ عَرَفَ مرحلتين أساسيتين؛ حيث انصَبَّ اهتمامُ المنظمة الدولية للعمل في بدايةِ نشاطِهَا، أساساً، على **حمايةِ حقوقِ العمّال المُنتَمِين إلى السّكان الأصليّين للأقاليمِ المُستَعْمَرة أو التّابِعَة**، فصَدَرَ عَنِ المنظمة العديدُ مِن النُّصُوصِ الّتي يتنَاوَلُ كلُّ واحدٍ مِنْهَا فئةً مُعيّنةً مِنَ الحقوقِ على حِدَى. وهكذا، تضمَّنَتْ مُختلف الاتفاقيات والتوصيات الّتي اعتمدتها المنظمة خلال السّنواتِ الأُولى من نشاطِها بنداً استِثنائياً يعني فئة العمّال المُنتمين إلى السّكان الأصليّين لدولةٍ مُستعمَرَةٍ أو تابِعةٍ، سواء فيما يتعلّق بالعمالة والتوظيف أو ما يتعلّقُ بتنظيم عقود العمل والعُقُوبات المُقرّرة في حالةِ الإخلال ببنودِ عقدِ العمل.

وتغيّرت فلسفة ومنهاج المنظمة الدولية للعمل في التعامُلِ مع الموضوع بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية؛ حيث أدّى انتشار الحركات التحرّريّة والتطوّر القانوني في مجال الاعتراف بحقوق الإنسان، إلى تَحَوُّل اهتمام المنظمة الدولية للعمل إلى **السّكان الأصليّين والقبليّين التّابعين للأقاليم المستقلّة**. ومِنْ أهمِّ الأحكام الّتي صَدَرَتْ عن المنظمة الدولية للعمل خلال هذه المرحلة، الاتفاقية رقم:**107 لعام 1957** بشأن **حماية السّكان الأصليّين وغيرِهِم مِن السّكان القبليّين وشبه القبليّين**، والاتفاقية رقم:**111 لعام 1958** بشأن **التمييز في الاستخدام والمهنة**، والتوصية رقم: **111** المُكمّلة لها؛ حيث كرّس صراحة، **حظر التمييز على أساس اثني** مَرْجِعُهُ العرق أو الأصل أو اللّغة أو الدّين....أو غيرها من الخصائص الإثنيّة.

والجديرُ بالمُلاحظة في نهاية المطاف، أنَّ التجربة الطويلة للمنظمة الدولية للعمل قدْ أثْبَتَتْ عدم فعاليّة النشاط التشريعي للمنظمة إذا لَمْ يُسْتَتْبَع بِنَشاطٍ ميداني مُكثّف وجِدّي. ومن ثمّ، يَنْدَرِجُ عَمَلُ المنظمة الدولية للعمل بشأن الشُّعوب القبليّة والأصليّة ضِمن فئتيْنِ أساسيتيْن: اعتماد المعايير والإشراف عليها، ومساعدة الشُّعوب القبليّة والأصليّة والدول مِن خِلال أُسلوبَيْ **الإشراف الفنّي** و**الاتِصَال المُباشر**.

02- النتائج المتعلّقة بتحديد النطاق الموضوعي لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام

تناولت الدّراسة في بابها الثاني، النّطاق الموضوعي لمبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلّ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل. والجديرُ بالتّنويهِ له في هذا المقام، أنَّه، وإنْ كان **النّطاق الشخصي** لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام لَمْ يكتمِل تحديدُهُ بَعْدُ؛ حيث لا زالتِ الكثير من الفئات المُهمّشة والمُسْتضعفة في سوق العمل تنتظِرُ حمايةً قانونيةً خاصّة بها في إطار النّشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، فإنّ النّطاق الموضوعي لمبدأ المساواة وعدم التمييز قدْ حُدِّدَ على نحوٍ واسعٍ؛ حيث أُسِّسَت فلسفةُ ومِنْهَاج عَمَلِ المنظمة الدولية للعمل على فكرةٍ مفادُها: أنَّ **المساواة في العمل** تَقتضِي في الواقعِ، **توفيرَ فُرصِ العملِ للجميع ودونما تمييزٍ**، وتَعنِي كذلك، **استفادة جميعِ العمّال مِن ظروفِ عملٍ عادلةٍ ومُرضِيةٍ**. وأكثر من ذلك، **أنْ يكون لِكلِّ عاملٍ، بغضِّ النَّظرِ عن اختلاف خصائصِهِ الطّبيعية أو الاجتماعية، الحقّ في مُمارسةِ حقُوقِهِ المُرتبِطة بمِهنتِهِ والمُشاركة في الحِوار الاجتماعي.**

وقدْ توصّلت الباحثة من خلال قراءة تحليليّة واستنباطيّة لمختلف ما صَدَرَ من قواعد دولية للعمل تعنِي بتنظيم الحقّ في العمل في مفهومِهِ الواسعِ والشّامِل، إلى جملةٍ من الملاحظات والاستنتاجات، تأتي إلى عَرْضِهَا فيما يلي:

أ- توصّلت الباحثة في ختام دراستها **للقواعد الدولية للعمل المقرّرة للمساواة وعدم التمييز في مجال التوظيف**، بالقول أنّ المؤتمرين على مستوى المنظمة الدولية للعمل لم يبخلوا ولم يُقصّروا عند وضعِهِم للأسس والمبادئ العامة للتوظيف المهنيّ، ووضَعُوا، بذلك، اتفاقيتين أساسيتين تُعتبران بمثابة الأساس القاعدي الّذي يُمكِنُ أن تَستنِدَ إليه كلّ دولةٍ عضوٍ عند صياغتها للقوانين والبرامج الوطنيّة في مجال التشغيل والعمالة، ويتعلّق الأمر بالاتفاقيتين رقمي: **122** و**168** على التّوالي. وقد وردت القواعد المعتمدة على مستوى المنظمة موزّعة بين فئتين: شملت **الفئة الأولى** مجموعة من الأحكام المتعلّقة بتنظيم مكاتب التوظيف؛ حيث أقرّت القواعد الواردة بهذا الخصوص جملةً من المبادئ في هذا الشّأن، أهمّها: **1. مبدأ مجانيّة التوظيف؛ 2. مبدأ الرّضائيّة في إبرام عقد العمل؛ 3. مبدأ الشكليّة.**

وفي سبيل تفعيل هذه المبادئ على المستويات الوطنيّة، ألغت القواعد الدولية للعمل نظام مكاتب التوظيف بأجر، وقيّدت نشاط مكاتب التوظيف الخاصّة بدون أجر بإخضاعها لإشراف الهيئات الحكوميّة المختصّة. وترى الباحثة في هذا الإجراء الأخير، نقطةً إيجابيّة لتفعيل الرّقابة على عمليّات التوظيف، وبالخُصُوص، تلك المتعلّقة بالتوظيف في بلدٍ آخر.

وشمِلَت **الفئة الثانية** مجموعة من الأحكام المتعلّقة بتنظيم التشغيل والعمالة؛ حيث أقرّت القواعد الواردة بهذا الخُصُوص جملةً من المبادئ في هذا الشّأن، يأتي في مقدّمتها: **1. مبدأ تحقيق العمالة الكامِلَة؛ 2. مبدأ**

حريّة اختيار منصِب العمل؛ 3. **مبدأ التناسُب بين الوظيفة والمؤهّلات الوظيفية**؛ 4. **مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام.**

وعليه لا يمكن إنكار، بحسب تقدير الباحثة، الجهود المبذولة على مستوى المنظمة الدولية للعمل في مجال تحقيق الاستخدام الكامل، الحرّ، والمؤسّس على معايير موضوعيّة تنتفي فيها المعايير الذّاتية، ويُحظر فيها ممارسة أيّ تمييز يكون مرجعه سبب له صِلَةٌ بالخصائص الطبيعيّة للشّخص المتقدّم لمنصب عمل أو خصائصِهِ الاجتماعية. وذهبت المعايير الدولية للعمل المقرّرة في هذا الشّأن أَبْعَدَ من ذلك، حينما نصّت على ضرورة احترام **حرمة الحياة الخاصّة** لطالبي العمل واعتماد **مبدأ السرّية في المعاملة**، بما يشكّل أكبر ضمانة لتحقيق المساواة وحظر التمييز والاستغلال.

ب- وقد قُرّرت القواعد الدولية للعمل ذات الصّلة بالتوظيف بالموازاة مع القواعد ذات الصّلة **بمكافحة البطالة والتأمين عليه**، وعالجت هذه الأحكام جانبين أساسيين يمدّان صلةً بموضوع البطالة:

يتعلّق الجانب **الأول** بتنظيم النّهوض بالعمالة ومكافحة البطالة، بينما يتعلّق **الجانب الثاني** بالتّأمين على البطالة؛ حيث يقع على الدول الأعضاء بالمنظمة الالتزام بما يلي:

- تغطية حالتي البطالة الجزئيّة والكاملة؛
- زيادة عدد الأشخاص المَحميّين وضمان تحقيق المُساواة في المُعاملة للجميعِ دُون تمييزٍ؛
- زيادة مبلغ الإعانات مع اعتماد مبدأ الدّفع النقدي؛
- تقصِيرُ مُدّة الانتظار وإطالةُ فترةِ دفعِ الإعانات؛
- توسيع دائرةِ الحماية الاجتماعية للمشمولين بها؛
- اعتماد الأجر القاعدي الأدنى كأساس لاحتساب ملمّات البطالة بالقدر الأدنى الضّروري لِتغطِيَة النفقات الأساسيّة للمعِيشةِ؛
- مبدأ الشّرط الأفضَلْ للعامِلِ.

وتنوّه الباحثة بهذا الخُصُوص، إلى أنّ القواعد الدولية للعمل قَدْ صاغَتْ نطاق الأشخاص المشمولين بالتغطية الاجتماعية لملمّات البطالة على نحوٍ واسعٍ، ليشمل كلّ من العمّال الدّائمين، وكذا، العمّال المؤقتين والعرضيّين. ويمتدّ مجال الحماية ليشمل، أيضاً، **ثلاث (03)** فئات، على الأقلّ، من الفئات التّالية: **1**. الشّباب الّذين أنْهُوا تدرِيبَهُم المِهني؛ **2**.الشّباب الّذين أنْهُوا دِراساتِهِم؛ **3**. الشّباب الّذين أنْهُوا الخِدمة العسكرية الإلزاميَة؛ **4**.الأشخاص الّذين قَضَوْا فترةً خُصِّصتْ لِتربية طِفلٍ أو رعاية شخصٍ مريضٍ أو مُعوّقٍ أو مُسنٍّ؛ **5**. الأشخاص الّذين تُوفِّيَتْ أزواجُهُم حين لا يكُونُ لَهُمْ حقٌ في إعانة الورثة؛ **6**. الأشخاص المُطلّقون أو المُنفصلون؛ **7**. المَسْجُونُون الّذين أُطلِقَ سَراحُهُم؛ **8**. الكِبار، بما فيهِم المُعوّقون، الّذين أنهُوا فترة تدريبٍ؛ **9**. العمّال المُهاجرون بعْدَ عوْدَتِهِم إلى بُلدانِهِم الأصليّة؛ **10**. الأشخاص الذّين عملوا مِن قَبْل لِحِسابِهِم الخاص.

ج – وبالمثل، كرّست القواعد الدولية للعمل الوجه السّلبي للحقّ في العمل، والّذي يشمل تنظيم **إنهاء علاقة العمل**؛ فإنّ كان اهتمام المؤتمرين على مستوى المنظمة الدولية للعمل قد غَلَبَ عليه الجانب الإيجابي لتنظيم الحقّ في العمل– وتعني الباحثة حقُّ كلِّ شخصٍ على قدم المساواة في الحصول علَىَ منصب عملٍ لائقٍ يختاره هُوَ– فإنّ الجانب السّلبي لتنظيم المسألة – وتعني به حقُّ كلِّ شخصٍ في الحفاظ على منصب عمله والبقاء فيه، قد طُرِح على طاولة نقاشات المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، بصورةٍ صريحةٍ ومباشرة، ابتداءاً من ستينيّات القرن الماضي، وذلك على الرّغم من أهميّته وأولويّته في الحفاظ على الاستقرار الوظيفي للشّخص العامل، وتحقيق أَمْنَهُ الاجتماعي والاقتصادي.

والجدير بالملاحظة في هذا الشّأن، أنّ المؤتمرين على مستوى المنظمة قد اعتمدوا في صياغتهم لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التسريح والفصل، **أسلوب التحسيس والتوعية** بأهميّة الموضوع في مقامٍ أول؛ حيث أخذت النصوص الأولى ذات الصّلة شكل التوصية (رقم:**119**)، ومن بعد ذلك انتقلت صياغة القواعد الدولية للعمل إلى مستوى أبعد وأكثر إلزاميّة، بتبنّي نصوص وأحكام اتفاقية دولية للعمل، كرّست بصريح العبارة إنهاء الاستخدام بناءاً على تمييزٍ يُوجّه للعامل استناداً إلى خصائصِهِ الطبيعيّة و/أو الاجتماعيّة، واعتبرت التسريح قانوني إنْ أُسِّسَ، فقط، على معايير وأسباب موضوعيّة. واستناداً لذلك يُحظر على رب العمل القيام بتسريح عاملٍ بناءاً على أسس شخصيّة في ذاته، مرجَعُها قد يكون جِنْسُ العامِلِ أو لَوْنُ بشرتِهِ أو ديانَته... أو غير ذلك من الأسباب، بل لا بدّ عليه من أن يُؤسِّس قراره بالفصل والتسريح على معايير موضوعية تتعلّق **بكفاءة وجدارة** العامل، لا غير.

د– وشمل نطاق مبدأ المساواة وعدم التمييز، فضلاً عن مرحلة التوظيف، مرحلة الاستخدام، وعَكَسَ تنظيم القواعد الدولية للعمل، **لشروط وظروف العمل** فلسفة وغاية المنظمة الدولية للعمل المسطّرة في ميثاقها التّأسيسي. فجاءت القواعد والأحكام المقرّرة فيما يخصّ تنظيم ساعات العمل وفترات الرّاحة، مشبّعة بالقيم الإنسانيّة ومبادئ المساواة والعدالة الاجتماعيّة.

وقد لاحظت الباحثة من خلال دراستها للقواعد الدولية للعمل المتعلّقة بتنظيم ساعات العمل اليومي والأسبوعي، وكذا، تلك المتعلّقة بتنظيم فترات الرّاحة والإجازات الأسبوعيّة والسّنويّة، خُلُو النصّ، بشكلٍ مباشرٍ وصريحٍ، على إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز بهذا الخصوص، غير أنّ البحث والتحليل في الموضوع مكّنها من استخلاص نتيجة أساسيّة مفادها، أنّ:غاية المنظمة الدولية للعمل من وراء إقرار **التخفيض التدريجي لساعات العمل** بإعمال معيار **ثماني(08) ساعات عمل يَوْمِيّ، وثمانٍ وأربعين(48) ساعة عملٍ أُسبوعيّ** والتأكيد على بلوغ المعيار الاجتماعي **للأربعين (40)** ساعة عمل في الأسبوع. وبالعكس، غايتها من وراء إقرار **الرّفع التدريجي لفترات الرّاحة والإجازات** من خلال مَنْحِ العمّال في جميع القطاعات فترة راحة أسبوعيّة لا تقلّ عن **24 ساعة** متّصلة خلال كلّ فترة من **سبعة أيام**، ومنحهم إجازةً **سنويّةً** لا تقل مدّتها بأيّ حالٍ من الأحوال عن **ثلاثة أسابيع** عمل عن كلّ سنة من سنوات الخدمة؛ إنّما يعكس بشكلٍ غيرِ مباشرٍ اتّجاه إرادة المؤتمرين نحو إقرار مبدأ المساواة وعدم التمييز.

وتؤسّس الباحثة نتيجتها السّابقة استناداً إلى الحُجَجِ التّالية:

- ورود النصّ على ذلك في ديباجة الميثاق التّأسيسي للمنظمة الدولية للعمل، والّذي جاء فيه: " **لمّا لَمْ يَكُنْ هُناك مِنْ سبيلٍ إلى إقامة سلامٍ عالميٍّ ودائمٍ إلاّ على أساسٍ مِنَ العدالة الاجتماعية؛ ولمّا كانت هُناك ظُروف عملٍ تنطوي على إلحاقِ الظّلم والضّنك والحرمان بأعدادٍ كبيرةٍ من النّاس، ...، ولمّا كان مِنَ المُلِحّ تحسينُ الظُّروفِ المذكورة، وذلك مثلاً بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وَضْعُ حدٍّ أقصى لساعات العمل اليوميّة والأسبوعيّة...**".
- إنّ غاية المؤتمرين من وضعِ معيار واحدٍ لتنظيم ساعات العمل وفترات الرّاحة، لم تأتِ من العدم أو بصورةٍ عفويّة، بل إنّ ذلك يُجسّد انصراف إرادتهم إلى تقرير معيارٍ واحدٍ، شاملٍ وإلزامي يسري على الكافّة على قدم المساواة. ويعني ذلك، بمفهوم المخالفة، حظر الخروج على القاعدة العامة ومخالفتها، وأنّ أيّ تمييزٍ بهذا الصّدد يُعدُّ محظوراً قانوناً.
- ورود النصّ على مبدأ المساواة وعدم التمييز في تنظيم فترات الرّاحة الدّراسيّة والمرضيّة، بشكل صريحٍ، والعلّة في ذلك أنّ القواعد الدولية للعمل لم تَضَعْ، بطبيعة الحالّ، معياراً عاماً يستندُ إليه الجميع في هذا الشّأن، لاستحالة ذلك عمليّاً .

هـ– وخلافاً لموقفها السّابق، جاء تقرير **مبدأ المساواة في الأجور** بشكلٍ صريحٍ وواضحٍ، وصِيغَ مبدأ "**تساوي الأجر عند تساوي العمل**" ضمن الدستور التّأسيسي للمنظمة، وحُدِّد نطاقه الشّخصي والموضوعي على نحوٍ واسعٍ ليشمل جميع فئات العمّال وكافّة مجالات النشاط المختلفة. وتطوّر نطاقه وصياغته من خلال ما صَدَرَ عن المنظمة من أحكامٍ وتقارير ليأخذ صياغةً جديدة، تقضي بتكريس " **مبدأ الأجر المتكافئ لعملٍ ذي طبيعة مماثلة**"، غير أنّه لم يرد أيّ تحديد لمدلول **العمل ذي الطبيعة المماثلة**، كما لم يَرِدْ أيّ تحديدٍ للتّدابير الواجب إتباعها في سبيل التوصّل لتحقيق ذلك (الاتفاقية رقم:**94**). ومن ثمّ، وردت صياغته بتكريس "**مبدأ تساوي الأجور بين العمّال والعاملات عن عمل ذي قيمة متساوية**، وحُدّد المقصود بعبارة "**عمل ذا قيمة متكافئة**" بأنّها تعني، في كلّ الحالات، **أعمال تكون قيمتها واحدة في جدول حساب التعويضات المقرر على مستوى التشريع الوطني والاتفاقيات الجماعية** (الاتفاقية رقم:**100**).

وقد اعتمدت القواعد الدولية للعمل صياغةً **واسعة** و**شاملة** في تحديدها لمدلول **الأجر**؛ حيث يشمل **جميع المكاسب النقدية والعينية، القابلة للتقويم نقداً، والتي تدفع للعامل مقابل ما يؤدّيه من أعمال وما يقدّمه من خدمات، بغضّ النّظر عن تسميته، وبغضّ النّظر عن طريقة حسابه أو طريقة تحديد قيمته، ويستوي الوضع سواء تعلّق الأمر بعقد عمل مكتوب أو غير مكتوب**. وتأكّد هذا الموقف الإيجابي، حينما حدّد نطاق المشمولين بأحكام الاتفاقية على نحوٍ يضمّ **كلّ من يتقاضون أجراً أو يستحقّونه، مع إقرار مبدأ الدّفع النّقدي للأجر**.

و– وليس هناك أيّ مجال للشكّ في أنّ اتفاقيات وتوصيات المنظمة الدولية للعمل قد أحدثت تأثيراً مهمّاً على تطوُّر الضّمان الاجتماعي، كنظام، على مستوى جميع دول العالم. فقد اعتُبِرَت هذه المنظمة، على الغالب،

واضعَةُ التعريف الدولي لفكرة الضّمان الاجتماعي وصانعة فروعِ، أُسُسِ ومبادئ هذا النظام. فالباحث في النشاط التشـريعي للمنظمـة الدوليـة للعمـل فـي مجـال الضـمان الاجتمـاعي، لا يُمكِـن أنْ يَغْفَـلَ عـن إبـداء عـدد مـن الملاحظات واستخلاص بعض النتائج، تأتي الباحثة إلى بيانها فيما يلي:

- تجسّدت غاية المنظمة الدولية للعمل، في بداية نشاطها، في التوصّل إلى تكريس **مبدأ الضّمان الاجتماعي** كأحدِ مستلزمات الحقّ في العمل، بشقّيهِ الإيجابي والسّلبي، والتوصّل إلى ترسيخ هذه الفكرة في أذهان كافّة شعوب العالم، مهماً كانت درجة نُمُوِّهم الحضاري وتطوُّرِهم الاقتصادي. فارتكزت الاتفاقيات والتوصيات الأولى الصّادرة عن المنظمة على الأخطار المهنيّة الأكثر استعجالاً وتكراراً في الممارسة العمليّة، ويتعلّق الأمر، بالبطالة، الأمومة والولادة، إصابات العمل والأمراض المهنيّة الشّائعة، آنذاك. وقد استمرّ نشاط المنظمة وجهودها في الفترة مابين الحربين العالميتين، واتّخذ منحاً مغايراً بتقرير **مبدأ التأمين الإجباري** لكلّ صنفٍ من المخاطر على حدى (البطالة، الشيخوخة، الأمومة، العجز، إصابات العمل، المرض، الوفاة...) ولكلّ قطاع نشاط اقتصادي على حدى(الزّراعة، الصّناعة، التّجارة، خدمة المنازل...). واكتسب نشاط المنظمة بُعداً عمليّاً واستراتيجيّاً ذا قيمة وذا وزن، بالخصوص، بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية. ومن هنا، بدأت المرحلة الجديدة الّتي تحدّدت فيها أبعاد التحوُّل نَحْوَ المفهوم الموسّع والموحّد والمرن للضّمان الاجتماعي، القائم على مبادئ **المساواة، الشّمول، العمومية، المرونة والترابط** بين وظائف الضّمان الاجتماعي، والهادف إلى إقرار نظام تأمين اجتماعي مُوجب للتعويض عن المخاطر، يستفيد منه أكبر عدد من فئات المجتمع، تطبّقه وتكرّسه أغلب دول العالم مهماً كانت فلسفتها ومناهجها الاقتصادية، الاجتماعية والإيديولوجية، يَضَعُ معايير دنيا تَسِيرُ عليها كافّة الدول للتعويض عن المخاطر الاجتماعية.
- إنّ الهدف، بعد الحرب العالمية الثانية، قد توجّه إلى تحقيق الغايات المنشودة بواسطة الطُّرق المتعدّدة؛ فتحديد نظام معيّن للتعويض عن المخاطر الاجتماعية ليس مهمّاً بقدر القيمة الحقيقيّة للامتيازات المتوجّهة إلى الأشخاص المضمونين. ومثّلت الاتفاقية رقم: **102** لعام **1952**، مرحلة جديدة في التشريع الدولي للضّمان الاجتماعي، بإدخالها الحدّ الأدنى للضّمان الاجتماعي الواجب اعتمادُه في كلّ الدول، مهماً بلغ مستوى التطوّر الاقتصادي والنّمو الحضاري فيها. فتميّزت هذه الاتفاقية **بالشّمولية، العمومية و المرونة**، على خلاف سابقاتها. واعتُمِدت كنظامٍ وأساسٍ قاعدي تستند إليه جميع الدول في تحديد أنظمتها للضّمان الاجتماعي. ومن هنا، تُعتبر كلّ أنظمة الضّمان الاجتماعي مقبولة شريطة أن تراعي الشّروط الأساسيّة الدّنيا المُدرَجَة ضمن القواعد الدولية للعمل، وخاصّة منها القواعد التّالية:

1. تقرّر التعويضات بصفةٍ دورية ممنوحة طيلة مدّة الخطر الاجتماعي؛
2. لا تَحُلُّ التعويضات بأيّ حالٍّ مَحَلَّ الدَّخل السّابق إلاّ بنسبة محدّدة؛
3. تُمَوَّلُ كُلفة التعويضات الممنوحة والمصاريف الإدارية عن طريق الاشتراكات أو الضرائب أو كلتاهما(وهذا ما يستبعد الأنظمة المستندة على المسؤولية المدنيّة لأرباب العمل أو تلك المستندة على مسؤولية الدولة لوحدها).

4. إنّ مجموع الاشتراكات المفروضة على عاتق الأجراء، يجب ألّا يتعدّى نسبة **50%** من الكلفة الإجماليّة لنظام التأمين (هذا ما يستبعد نظام التّأمين المُمَوَّل كلّياً من قِبَلِ الأجراء).

5. يجب أنْ تتحمّل الدولة المسؤوليّة العامة فيما يتعلّق بمنح التعويضات وإدارة مؤسّسات الضّمان الاجتماعي.

6. يجب أنْ يُشارك ممثّلون عن الأشخاص المضمونين في إدارة النّظام، أو على الأقلّ المشاركة في تسيير هذه الهياكل بصورة استثنائية.

7. يجب أنْ يأخذ النّظام صفة التّأمين، وأنْ يُقدِّم العناية الطبيّة أو تعويضات المرض أو البطالة أو الشّيخوخة أو العجز أو الوفاة (وتكون التعويضات الممنوحة مباشرة من رب العمل في غياب كلّ تأمين غير قانونية).

وليس للباحث في هذا المجال، سوى الإقرار والاعتراف بأسبقيّة واستئثار المنظمة الدولية للعمل بوَضْعِ أسس ومعايير نظام دولي شامل وموحّد للحماية الاجتماعية، بَلَغَ درجةً من الدّقة والتفصيل على نحوٍ يُمَكِّنُ كلّ دولةٍ مبتدئة من الاعتماد على أحكامه لاختيار نظام للضّمان الاجتماعي يتناسب ودرجة تطوُّرها ونموِّهَا الاقتصادي والإداري، لتمكين جميع الدول من الاستفادة من مزاياه؛ وتمكين جميع الفئات من ذلك، على قدم المساواة ودون تمييزٍ.

ز– وبالمثل، شَمِلَ مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام **ممارسة العامل لحقّه النقابي**، وبالتّبعيّة، **حقّه في التمثيل والتفاوض**؛ وقدِ كان للمنظمة الدولية للعمل الفضْلُ في وَضْعِ أوّل قواعد دولية تكفُلُ تكريس الحريّة النقابية وحمايتُها؛ وكرّستْ العديد من الصُّكوك الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، إلى جانب الوثيقة الدستوريّة التّأسيسية(**1919**) وإعلان فيلادلفيا(**1944**)، **مبدأ الحريّة النقابيّة وحريّة مُمارسة النّشاط النّقابي دون قيودٍ**. واستناداً لما ورد ففي مضمونها، تُمنح الحقوق النقابيّة لكلّ من العمّال وأرباب العمل دون تمييزٍ من أيِّ نوعٍ.

والجدير بالتّنويهِ له، هو أنّ الاتفاقية رقم: **87** تضمّنت إقراراً صريحاً وتكريساً حقيقيّاً **لمبدأ المساواة وحظر التمييز** فيما يخصُّ النّشاط النقابي، حينما نصَّت المادة **02** منها على أنَّ للعمّال وأرباب الأعمال دون أيّ تمييزٍ الحقّ في تكوين المنظمات الّتي يختارونها أو الانضمام إليها دون حاجةٍ إلى إذنٍ سابقٍ، ودون خُضُوعٍ إلّا لقواعد هذه المنظمات، فحسب. ومثّلتْ أحكام المادة **02**، اعترافاً عاماً يشمُلُ جميعَ فئاتِ العمّال وأرباب العمل، أيّاً كانت جنسيّتُهُم أو عِرْقُهُم أو دياناتُهُم أو جنسُهُم أو أصلُهُم أو مركزُهُم الاجتماعي. ويؤيِّد رجال القانون استعمال المؤتمرين واضعو هذه الاتفاقية صياغة "**دون أيّ تمييز**"، بدلاً من تِعدادِ صُوَرْ التمييز وأشكالِهِ المختلفة، والّتي اعتمدتها سابقاتها من الاتفاقيات الصّادرة عن المنظمة. وتضمّنت الاتفاقية رقم:**98** حمايةً للعمّال من أعمالِ التفرقة أو الاضطهاد الّتي يُقصد بها الحدُّ من حريتِهِم النقابيّة، والّتي قد يلجأ إليها أرباب العمل، كأنْ يُعلِّق رب العمل التشغيل والتوظيف على شرط الانضمام أو عدم الانضمام لنقابة المؤسّسة أو يشترط تخلِّي العامل عن عضويتِهِ النقابيّة إذا كان عضواً بالفعّل. واستثنت الأحكام الواردة ضمن الوثيقتين، أعلاه، فئة

الموظفين العموميين، وأحالت في تنظيم أوضاعهم للقوانين والتنظيمات الوطنيّة، ويمكن القول أنّ المعيار الوحيد الّذي اعتمده المؤتمرون، آنذاك، لتمييز فئة الموظفين العموميين هو **معيار النّظام القانوني واللّائحي الخاصّ بهم**، ذلك النّظام الّذي يفترض أنْ تُقدِّم للموظفين العموميين ضماناتٌ كافيةٌ ومُساويةٌ لتلك الّتي تقرّرها الاتفاقية.

ح- ولم يصدر عن المنظمة الدولية للعمل، حتّى الوقت الحالي، أيّة اتفاقية أو توصية دولية منظمّة **للحقّ في الإضراب** بصورةٍ شاملة، على غرار تلك المقرّرة فيما يخصّ الحقّ النقابي وحقّ التمثيل. فبالرّغم من الترابط الوثيق بين الحقّ النقابي والحقّ في اللّجوء إلى الإضراب، فإنّه، وخلافاً للأهميّة الّتي أولتها المنظمة لحقّ التنظيم والحقّ النقابي، إلاّ أنّ الحقّ في الإضراب لم يشكّل، لِحَدّ الآن، موضوع أيّة اتفاقية أو توصية دولية للعمل. وبالرّغم من عدم تخصيص اهتمامٍ واسعٍ لموضوع الإضراب ضمن الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، فإنّ هذا لا يعني مُطلقاً، ولا يُمكِنُ تفسيره، على أنّه إنكارٌ للحقّ في الإضراب. فقد وَرَدَ الاعتراف بهذا الحقّ، وتنظيم بعض أحكامهِ ضِمن الاجتهادات الصّادرة عن بعض أجهزة المنظمة الدولية للعمل، وخاصّة، تلك الصّادرة عن لجنة الحريّة النقابيّة واللّجنة المعنيّة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل بمناسبة الشّكاوى الّتي تُحالُ عليها عن طريق مجلس إدارة المنظمة الدولية للعمل، والّتي بلورت توصيات مهمّة في هذا الشّأن، من شأنها أن تمثِّل الأساس القاعدي الدولي لتأطير الحقّ في الإضراب.

واعتبرت لجنة الحريّة النقابيّة **الإضراب** من المواضيع الّتي لها علاقة بعالم العمل، فهو بِجَنْبِ الحريّة النقابيّة يُكوِّن أحدّ العناصر الأساسيّة لتنظيم العلاقات المهنيّة وتحقيق التوازن فيها. كما اعتبرت الإضراب حقّاً من الحقوق الأساسيّة الّتي تثبُتُ للعمّال بفئاتهم المُختلفة، وليس مجرّد حَدَثْ اجتماعي. وتمكّنت من خلال دراستها للشّكاوى الّتي تُعرضُ عليها بمرور الزّمن، من إبراز ووضْع بعض الأُسس الّتي يقوم عليه الحق في الإضراب، وتذكر الباحثة من أهمّها:

- يعدُّ الحقّ في الإضراب حقٌّ أساسيٌّ يثبُت لجميع العمّال والتنظيمات النقابيّة(نقابات، فيدراليات وكنفدراليات)؛
- تكون الاستثناءات الواردة على ممارسة هذا الحقّ جدُّ محدودة من النّاحيتين الشخصيّة والموضوعيّة؛
- يجب أن تكون الغاية من تنظيم الإضراب هي الدّفاع عن المصالح الاقتصاديّة والاجتماعيّة للعمّال؛
- إنّ الممارسة المشروعة لحقّ الإضراب لا يُمكن بأيّ حالٍ أنْ تستتبِعَ عقوباتٍ من أيِّ نوعٍ، والّتي من شأنها أن تشكّل معاملات تمييزيّة على أساس النّشاط النقابي.
- يمثّل الحقّ في الإضراب من الحقوق الأساسيّة والحريّات العامة الّذي لا يجوز تقييدها إلّا في حالاتٍ تتعلّق ببعض المناصب القياديّة ذات الطبيعة والأولويّة الخاصّة أو، استثناءاً، في الأوضاع الوطنيّة غير العادية حيث يكون أمن وسلامة الدولة أو أحدّ أجهزتها مهدّداً بخطر.
- يكون المعيار المقرّر فيما يتعلّق بفئة **الموظّفين العموميّين**، أساساً، هو **معيار طبيعة النّشاط** وليس **معيار التشريع المطبّق**. ومنه، يكون من حقّ الدولة تقييد ممارسة الحقّ في الإضراب فيما يتعلّق بالموظّفين الذّين يشغلون مناصب وزاريّة أو مناصب مُماثِلة، وكذا، موظّفي السّلطة القضائيّة.

- إنّ الحماية المخوّلة للعمّال وللمندوبين النقابيّين في مواجهة أفعال التمييز على أساس النشاط النقابي، تشكّلُ ركناً أساسيّاً من أركان الحريّة النقابيّة، ويُحظر **كلّ سلوك تمييزي في مجال الاستخدام يُوجّه إلى شخصٍ ما استناداً إلى انتمائه أو نشاطِهِ النقابي، أو استناداً إلى مشاركتِه في إضراباتٍ مشروعة؛**
- يُحظر فرض أيّة عقوبة على عاملٍ ما بسبب تنظيمه– أو محاولة تنظيمه– لإضرابٍ مشروعٍ؛
- يُشكّلُ كلّ تسريحٍ للعامِلِ بسبب مشاركته في إضرابٍ مشروعٍ معاملةً تمييزيّةً جسيمةً في مجال الاستخدام، ويمثّل انتهاكاً للحريّة النقابيّة ومخالفةً لأحكام الاتفاقية رقم:**98**؛
- إنّ احترام مبادئ الحريّة النقابيّة يشترط حظر تسريح العمّال وحظر منعِ إعادة استخدامِهِم بسبب مشاركتهم في إضراب أو أيّ نشاط مطلبي؛
- لا يُمْكن لأيّ عاملٍ أن يكون محلّ توقيع جزاء أو أن يتعرّض للفصل من العمل بسبب تنظيمه أو مشاركتِهِ في إضرابٍ سلميّ.

وتختتم الباحثة دراستها هذه، بتقديم إجابتها على الإشكاليّة الرّئيسيّة الّتي وردت في مقدّمة هذه الدّراسة، والمصُوغة على النّحو التّالي: **هل يُمْكِنْ القَوْلُ في الوقت الحاضر، وبعْدَ قُرابة مئة عامٍ من النّشاط، أنّ المنظمة الدولية للعمل قدْ توصّلت إلى إرساء الإطار القاعدي الأدنى الّذي يضمنُ لكلّ شخصٍ حقَّه في التوظيف والاستخدام على قَدَمِ المساواة مَعَ غيرِهِ مِنْ بنِي جنسِهِ ودونَمَا تمييزٍ أياً كانَ، بِما يُحقّق لهُ الاستقرار الوظيفي والأمن الاجتماعي والاقتصادي؟** بالقول، كالآتي:

سَعَى المؤتمرون على مستوى المنظمة الدولية للعمل جاهِدِينَ، طيلة ما يُقارب مئة عام من النّشاط، إلى توفير الإطار القانوني الأدنى الّذي يضمن لكلّ شخصٍ الاستفادة من العمل في ظروفٍ عادلةٍ ومتساويةٍ وعدم التعرّض لأيّ تمييزٍ واستغلالٍ من شأنه زَعْزَعَة استقراره الوظيفي. ولبلوغ غايتهم هذه، قُرِّرَ مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، كمبدأ أساسيّ ينبغي أن يشمل كافّة فئات العمّال ويضمن لهم، بذلك، الحقّ في الحصول على عملٍ لائقٍ والبقاء فيه.

وتؤكّد الباحثة غياب أداة دولية للعمل شاملة ومفصّلة، بناءاً عليها يتحدّد نطاق سريان مبدأ المساواة وعدم التمييز. فهل قرّرت جميع الحقوق المكفولة بالحماية والتنظيم، ضمن القواعد الدولية للعمل، لجميع فئات العمّال دون تمييزٍ؟ والإجابة على السّؤال استلزمت من الباحثة، تناول مضمون ما يقارب ثلثي **(3/2)** القواعد الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل بالبحث والتحليل، وهي النّسبة التقريبيّة للاتفاقيات والتوصيات الّتي تضمّنت بُنداً خاصّاً بتقرير المساواة وعدم التمييز.

وهكذا، وفي غياب معيار جامع ودقيق، تكون إجابة الباحثة بشأن السّؤال المطروح، أعلاه، بأنّ موقف المنظمة الدولية للعمل بشأن إقرار مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، قد سجّل تذبذباً واختلافاً في مواقف المؤتمرين، ويُمكن التمييز بهذا الخُصُوص، بين ثلاث مجموعات أساسيّة:

أ- **مجموعةٌ أولى** حظيت باهتمامٍ بالغ الأهميّة وحماية واسعة منذ السّنوات الأولى من تأسيس المنظمة؛ حيث قُرّرت لها جميع الحقوق والمزايا الّتي تشملها علاقة التوظيف والاستخدام. وقرّرت لها في العديد

من المناسبات تدابير إيجابيّة تحميها من الاستغلال والتمييز وتضعها على قدم المساواة مع غيرها من العمّال، ويتعلّق الأمر بالأشخاص التّالية: النّساء، الأطفال والشّباب، والعمّال المهاجرين.

ب- **مجموعة ثانية** لم تَحْظَ باهتمام واسعٍ من المنظمة الدولية للعمل إلّا في وقتٍ لاحقٍ على صدور إعلان فيلادلفيا (**1944**)؛ حيث قُرّرت لها من بعد ذلك، حماية نسبيّة وقرّرت لها جميع المزايا والحقوق من مرحلة التوظيف وإلى مرحلة الاستخدام والتسريح، غير أنّ الأحكام الّتي تحميها، لازالت تحتاج إلى مراجعة- مثلما هو عليه الحال بالنّسبة **للمعوّقين**- أو تحتاج إلى صياغتها ضمن اتفاقية ملزمة وشاملة- مثلما هو عليه الحال بالنّسبة **للمسنّين**.

ج- **مجموعة ثالثة** لم تَحْظَ مطلقاً باهتمام المنظمة الدولية، ولم تقرّر بشأنها أيّة مبادئ وأحكام تُذكر، ويدخل ضمن هذه المجموعة كلٌّ من الأشخاص ذوو الميول الجنسيّة ومغايري الجنس، الأشخاص المصابين بأمراضٍ نادرة(***Maladies Orphelines***)، العمّال المؤقّتين، العمّال الموسميّين، العمّال العرضيّين، العمّال عن بعد أو عبر الانترنيت...والعاملين في القطاع غير المنظّم، بصفةٍ خاصّة.

ولن تُنْكِرَ الباحثة على المنظمة الدولية للعمل الجهود المبذولة في سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية، ولَنْ تغفل عن التنويه بصُعُوبة مُهمّتها، بحُكْمِ خُصُوصيّة بُنيْتَهِا العضويّة ذات الطّابع العالمي والثّلاثي- وما يترتّب على ذلك من اختلاف في المواقف وتضارب في المصالح والأهداف وسيادات الدول الأعضاء- إلاّ أنّه من غير المُمكن القول بأنّه للمنظمة الدولية للعمل أن تكتفي، وأنّ مهمّتها في هذا الشّأن قد انتهت، وأنّها توصّلت **إلى إرساء الإطار القاعدي الأدنى الّذي يضمنُ لكلّ شخصٍ حقَّه في التوظيف والاستخدام على قَدَمِ المساواة مَعَ غيرِهِ مِنْ بنِي جنسِهِ ودونَمَا تمييزٍ أياً كانَ، بما يُحقّق لـهُ الاستقرار الوظيفي والأمن الاجتماعي والاقتصادي.** ففي تقدير الباحثة، لازالت الكثير من الفئات الّتي لم تَحْظَ بحماية دُنيا ضِمْنَ النشاط التشريعي للمنظمة، ولا زالت العديد من مجالات النّشاط والحقوق الأساسيّة التّي لم يَرِدْ تنظيمُهَا ضِمْنَ أداةٍ دولية للعمل، الأمر الّذي ينتُجُ عنه تَرْكَ المسألة لتقدير القوانين والتنظيمات الوطنيّة وخروجها عن دائرة الرّقابة والإشراف للمنظمة الدولية للعمل.

❖ اقتراحات الدّراسة

ارتأت الباحثة حتّى يكتمل الطّرح أعلاه، تقديم جُملة من الاقتراحات، الّتي تعتبرها ضروريّة لسدّ النقائص الّتي شابت القواعد الدولية للعمل فيما يخصّ إحلال المساواة وحظر التمييز في التوظيف والاستخدام، وذلك على المستويين التشريعي والعملي.

أولاً: على المستوى التشريعي: ترى الباحثة تبنّي الاقتراحات التّالية:

أ- ينبغي تبنّي اتفاقية دولية للعمل خاصّة بإحلال المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، على غرار اتفاقية التمييز في التوظيف والاستخدام رقم: **111** للعام: **1958**، تتضمن **ثلاثة** أجزاء أساسيّة: يتناول الجزء

الأول منها **التعريف بالمفاهيم الأساسيّة ومعايير التمييز**، ويحدّد الجزء **الثاني** منها **نطاق السّريان** تفصيلاً من النّاحيتين الشخصيّة والموضوعيّة، ويُخصّص الجزء **الثالث** منها **لتدابير الحمايـة**. وتقترح الباحثة أن يتمّ إرفاقها **بملحق دليل عملي** يشمل التّدابير العمليّة الكفيلة بتفعيل مبدأ المساواة وعدم التمييز على المستويات الوطنيّة.

ب- ينبغي استحداث ومراجعة العديد من الاتفاقيات الدولية للعمل، وإعادة صياغتها على نحوٍ شاملٍ وفعّال، وتذكر الباحثة بهذا الخصوص، الاتفاقية رقم: **159** لعام **1983** بشأن **التّأهيل المهنـيّ والعَمَالـة (المُعوَّقين)** والاتفاقية رقم: **100** لعام **1951** بشأن **المساواة في الأجور بين الجنسين**.

ج- ينبغي تبنّي الأحكام الواردة في العديد من التوصيات الدولية للعمل وصياغتها في شكل اتفاقية دولية للعمل ملزمة وشاملة، ونخصّ بالذّكر، تلك الواردة ضمن التوصية رقم:**162** لعام **1980** بشأن **العمّال كبار السنّ** والتوصية رقم:**200** بشأن **فيروس نُقصِ المناعة البشريّة والإيدز وعالمِ العمل** (**2010**).

د- ينبغي إيلاء اهتمام للعديد من الفئات العمّالية الّتي لم تَحْظَ بَعْدُ بحماية قانونية في ظلّ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل، وتخصّ الباحثة بالذّكر: الأشخاص الذّين يمارسون أعمالاً مؤقتّة أو أعمالاً عرضيّة أو موسميّة...، الأشخاص الّذين يمارسون أنماطاً جديدة للعمل، مثل: العمّال عن بعد والعمّال عبر الانترنيت، دون أن تغفل الباحثة على وضعِ خطّ أحمر تحت عمّال الاقتصاد غير المنظّم.

ثانياً: على المستوى العملي: توصي الباحثة بتبنّي الاقتراحات التّالية:

أ- ضرورة **إحداث آلية دولية لمناهضة التمييز في التوظيف والاستخدام**، على غرار تلك الواردة بشأن **الحريّة النقابيّة**، يُحدّد المقرّ الرّئيسي لها **بجنيف**، وتعمل مباشرة مع المكاتب الإقليميّة للمنظمة الدولية للعمل. تشتمل عضويتها أعضاء ممثّلين لأطراف الإنتاج الثلاث (حكومات، عمّال وأرباب عمل) وموزّعين بالتّساوي على مختلف الأنظمة الاقتصاديّة والمناطق الجغرافيّة. تتحدّد مهمّتها الأساسيّة في العمل على مراقبة تطبيق واحترام القواعد الدولية للعمل، والعمل على حملِ الحكومات والبرلمانات على تبنّي تشريعاتِ عمّاليّة موائمة لما قُرّر ضمن المعايير الدولية للعمل. وكذا، التعريف بالقواعد الدولية للعمل والعمل على نشرها من خلال تنظيم المؤتمرات الدولية والإقليميّة، فتح دورات تكوينيّة يشارك فيها ممثّلين عن العمّال وممثّلين عن أرباب العمل في سبيل نشر القِيَم والمبادئ السّامية الّتي تضمّنتها هذه القواعد.

ب- ينبغي بالمنظمة الدولية للعمل إرفاق كلّ اتفاقية دولية للعمل **بملحق** أو **دليل عملي تفصيليّ**، يكون الغرض منه التعريف بالقواعد الدولية للعمل، من جهة، ورفع الغموض الّذي شاب صياغة بعض النّصوص، وترشيد الحكومات والبرلمانات الوطنيّة من أجل قراءة صحيحة وتطبيق سليم لما وَرَدَ في مضمونها من أحكامٍ، من جهةٍ أخرى.

ج- تفعيل دور المكاتب الإقليميّة التّابعة للمنظمة الدولية للعمل، واعتماد أسلوب **التوعية** و**التحسيس** بضرورة إحلال المساواة والقضاء على الممارسات التمييزيّة في أماكن العمل بجميع أشكالها، من خلال مشاركة أعضاء المجتمع المدني والنقابات المهنيّة الممثّلة للعمّال التّابعة للدولة العضو في نشاطاتها. وتوصي الباحثة في الختام وتأكّد على ضرورة اعتماد أسلوبي **الاتّصال المباشر والتحقيقات الميدانيّة** كإستراتيجية أساسيّة وفعّالة لمناهضة التمييز في العمل.

وتنوّه الباحثة في الأخير، إلى أنّه بقدر الصّعوبات الّتي يلقاها الباحث في مجال النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل بشأن المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، بقدر ما يصعُبُ عليه وَضْعُ نقطة الختام؛ والأساس في ذلك أنّ دراسة موضوع "**القواعد الدولية للعمل المكرّسة للمساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام**" ذات أبعاد متعدّدة، متداخلة ومتشعّبة، وهو يَفْتَحُ، بالإضافة إلى بُعدَيْه الشّخصي والموضوعي، بعداً آخر، يُستخلص ممّا تطرحُهُ التقارير المتوالية للمدير العام للمكتب الدولي للعمل، ويتعلّق الأمر **بالبُعد الوظيفيّ** لموضوع الدّراسة.

فمن وجهة نظر الباحثة، يقتضي إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز في مجال العمل، **أن يحظى كلّ عاملٍ، مهماً كانت طبيعة نشاطه، بشروط وحقوق متساوية في التوظيف والاستخدام، دونما تمييزٍ أيّ كان نوعه.** ومنه، تُطرح جملة من الإشكالات الّتي تنصب في مفهوم واحد، يذكر منها: هل يتمتّع العاملين في الزّراعة بذات المزايا والحقوق الّتي تُعطى للعاملين في الصّناعة؟ وهل يحظى عمّال القطاع الخاصّ بذات الحماية المقرّرة للموظّفين العموميّين؟ وما شأن عمّال القطاع غير المنظّم من هذا؟

وتواصل الباحثة التساؤل، كالآتي: **هل توصّلت المنظمة الدولية للعمل في ظلّ نشاطها التشريعي إلى توفير الحدّ الأدنى من الحماية بالنّسبة للعاملين مهماً اختلفت طبيعة النّشاط الّذي يمارسونه؟**

استناداً لما سبق، تَعْتَبِر الباحثة، وتُقدّر، بأنّ دراسة موضوع القواعد الدولية للعمل المكرّسة للمساواة وعدم التمييز في أبعاده الوظيفيّة تُعَدّ أولويّة في وقتنا الحاليّ، وبالخصوص في ظلّ تفاقم تداعيّات العولمة الاقتصادية، وهي تمثّل في الحقيقة آفاق وتطلّعات النشاط المعياري للمنظمة الدولية للعمل للألفيّة. فالتحدّي الّذي يُواجه المنظمة لا يَكْمُنُ في وضعِ معايير لتنظيم عمالة واستخدام شتّى أوجه وأنماط النّشاط المهنيّ، فحسب، بل إنّ المسألة تتعلّق بوضعِ معايير جدييدة قابلة للتكيّف مع المعطيات الجديدة لسوق العمل وتحقّق التوازن النّسبي بين الاعتبارات الاقتصادية، من جهة، والاعتبارات الاجتماعيّة والإنسانيّة، من جهة أخرى.

تَمَّتْ الدّراسة بِعَوْنِ اللّهِ وحَمْدِه

قائمة المصادر والمراجع

1. قائمة المصادر والمراجع باللّغة العربية

1.1.المصادر

أ- القرآن الكريم.

ب- الاتفاقيات

1. الاتفاقية رقم: **01** بشأن **تحديد ساعات العمل (الصناعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**01**، المنعقِدة بتاريخ: **29** أكتوبر **1919**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **13** جوان **1921**.
2. الاتفاقية رقم:**02** لعام **1919** بشأن **البطالة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**01**، المُنعقِدَة بتاريخ:**29** أكتوبر **1919**، دَخَلَتْ حيّز النفاذ بتاريخ: **14** جويليه **1921**.
3. الاتفاقية رقم:**03** لعام **1919** بشأن **حماية الأمومة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**01**، المُنعقِدَة بتاريخ:**29** أكتوبر **1919**، دَخَلَتْ حيّز النفاذ بتاريخ: **13** جوان **1921**.
4. الاتفاقية رقم:**04** لعام **1919** بشأن **عمل المرأة ليلا**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**01**، المُنعقِدَة بتاريخ:**29** أكتوبر **1919**، دَخَلَتْ حيّز النفاذ بتاريخ: **13** جوان **1921**.
5. الاتفاقية رقم: **05** لسنة **1919** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجُوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصّناعية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **01**، المُنعقدة بتاريخ: **29** أكتوبر **1919**، دخلت حيّز النفاذ في **13** جوان **1921**.
6. الاتفاقية رقم: **06** بشأن **تشغيل الأحداث أثناء اللّيل في الصّناعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **01**، المُنعقدة بتاريخ: **29** أكتوبر **1919**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **13** جوان **1921**.
7. الاتفاقية رقم: **07** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **02**، المُنعقِدة بتاريخ **15** جوان **1920**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **27** سبتمبر **1921**.
8. الاتفاقية رقم: **10** لسنة **1921** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجوز فيها قبول الأحداث للعمل في الزّراعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **03**، المُنعقدة بتاريخ: **19** نوفمبر **1921**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **31** أوت **1923**.
9. الاتفاقية رقم: **11** لسنة **1921** بشأن **حقّ التجمّع (الزّراعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **03**، المُنعقدة بتاريخ: **19** نوفمبر **1921**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **11** ماي **1923**.

10.الاتفاقية رقم: **14** بشأن **تطبيق الرّاحة الأسبوعيّة في المنشآت الصّناعية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **03**، المُنعقدة بتاريخ: **19** نوفمبر **1921**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **19** جوان **1923**.

11.الاتفاقية رقم: **15** بشأن **تحديد السنّ الأدنى الّتي يجوز فيها تشغيل الشّباب وقّادين أو مساعدي وقّادين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **03**، المُنعقدة بتاريخ: **19** نوفمبر **1921**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **20** نوفمبر **1922**.

12.الاتفاقية رقم: **16** بشأن **الفحص الطبّي الإجباري لصغار السنّ(العمل البحري)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **03**، المُنعقدة بتاريخ: **19** نوفمبر **1921**، دخلت حيِّز النفاذ بتاريخ: **20** نوفمبر **1922**.

13.الاتفاقية رقم: **17** بشأن **التعويض عن حوادث العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **07**، المُنعقدة بتاريخ: **10** جوان**1925**، دخلت حيِّز النفاذ بتاريخ: **01** أفريل **1927**.

14.الاتفاقية رقم: **18** بشأن **تعويض العمّال عن الأمراض المهنيّة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **07**، المُنعقدة بتاريخ: **10** جوان**1925**، دخلت حيِّز النفاذ بتاريخ: **01** أفريل **1927**.

15.الاتفاقية رقم: **19** بشأن **المساواة في المعاملة بين العمّال الوطنيين والأجانب فيما يتعلّق بالتعويض عن حوادث العمل**، اعتمَدَهَا المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **07** ، المُنعَقِدة بتاريخ: **05** جوان **1925**. دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **08** سبتمبر **1926**.

16.الاتفاقية رقم: **24** بشأن **التّأمين عن المرض للعمّال في الصّناعة والتّجارة وخَدَمِ المنازل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **10**، المُنعقِدة بتاريخ: **05** جوان **1927**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **15** جويلية **1928**.

17.الاتفاقية رقم: **25** بشأن **التّأمين عن المرض لعمّال الزّراعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **10**، المُنعقِدة بتاريخ: **15** جوان **1927**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **15** جويلية **1928**.

18.الاتفاقية رقم: **26** بشأن **طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **10**، المُنعقِدة بتاريخ: **16** جوان **1927**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **14** جوان **1930**.

19.الاتفاقية رقم: **29** بشأن **العمل الجبريّ أو الإلزامي**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1930**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **14**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **01** ماي **1932**.

20.الاتفاقية رقم: **30** بشأن **تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **14**، المُنعقدة بتاريخ: **28** جوان **1930**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **29** أوت **1933**.

21.الاتفاقية رقم: **31** بشأن **تنظيم تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **15**، المُنعقدة بتاريخ: **18** جوان **1931**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **01** سبتمبر **1965**.

22.الاتفاقية رقم: **33** لسنة **1932** بشأن **الحدّ الأدنى لسنّ قبول الأحداث في الأعمال غير الصّناعية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **16**، المُنعقدة بتاريخ: **30** أبريل **1932**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **06** جوان **1935**.

23.الاتفاقية رقم:**34** لعام **1933** بشأن **مكاتب التوظيف بمقابل**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **17**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1933**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **18** أكتوبر **1936**.

24.الاتفاقية رقم:**35** لعام **1933** بشأن **تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصّناعية والتجارية والمهن الحرّة والعاملين في منازلهم وخدم المنازل**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **17**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1933**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **18** جويليه **1937**.

25.الاتفاقية رقم:**36** لعام **1933** بشأن **تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الزّراعية**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **17**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1933**، ودخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **18** جويليه **1937**.

26.الاتفاقية رقم: **37** بشأن **التّأمين الإجباري عن العجزِ للأشخاص المُشتغِلين في الصّناعة والتّجارة وفي المِهَن الحرّة والعمّال الخارجيين وخَدَمِ المنازل**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **17**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1933**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **18** جويلية **1937**.

27.الاتفاقية رقم: **38** بشأن **التّأمين الإجباري عن العجزِ للأشخاص المُشتغِلين في الزّراعة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **17**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1933**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **18** جويلية **1937**.

28.الاتفاقية رقم: **39** بشأن **التّأمين الإجباري عن الحياة للأشخاص المُشتغِلين في الصّناعة والتّجارة وفي المِهَن الحرّة والعمّال الخارجيين وخَدَمِ المنازل**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **17**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1933**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **08** نوفمبر **1946**.

29.الاتفاقية رقم: **40** بشأن **التّأمين الإجباري عن الحياة للأشخاص المُشتغِلين في الزّراعة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **17**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1933**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **29** سبتمبر **1949**.

30.الاتفاقية رقم: **41** بشأن **عمل المرأة ليلا (مراجعة)**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **18**، المُنعقِدة بتاريخ: **19** جوان **1934**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **22** نوفمبر **1936**.

31.الاتفاقية رقم: **43** بشأن **تنظيم ساعات العمل في مصانع الزُّجاج المسطح**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **18**، المُنعقِدة بتاريخ: **21** جوان **1934**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **13** جانفي **1938**.

32.الاتفاقية رقم: **44** بشأن **البطالة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **18**، المُنعقِدة بتاريخ: **23** جوان **1934**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **10** جوان **1938**.

33.الاتفاقية رقم: **46** بشأن **تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم (مراجعة)**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **19**، المُنعقِدة بتاريخ: **21** جوان **1935**.

34.الاتفاقية رقم: **47** بشأن **تخفيض ساعات العمل إلى 40 ساعة في الأسبوع**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **19**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1935**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **23** جوان **1957**.

35.الاتفاقية رقم: **48** بشأن **إقامة نظام دولي للحفاظ على حقوق العجزة والمسنين والورثة في التأمين**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **19**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **22** جوان **1935**. دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **10** أوت **1938**.

36.الاتفاقية رقم: **49** بشأن **تخفيض ساعات العمل بمصانع الزجاجات**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **19**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **25** جوان **1935**.

37.الاتفاقية رقم: **51** بشأن **تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **20**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **23** جوان **1936**.

38.الاتفاقية رقم: **52** بشأن **الإجازات السّنوية مدفوعة الأجر**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **20**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **24** جوان **1936**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **22** سبتمبر **1939**.

39.الاتفاقية رقم: **54** بشأن **الإجازات السّنوية مدفوعة الأجر للبحارة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **21**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **24** أكتوبر **1936**.

40.الاتفاقية رقم: **55** بشأن **التزامات مالك السّفينة في حالة مرض أو إصابة أو وفاة البحّارة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **21**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **24** أكتوبر **1936**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **29** أكتوبر **1939**.

41.الاتفاقية رقم: **56** بشأن **التّأمين الصحّي للبحّارة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **21**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **24** أكتوبر **1936**.

42.الاتفاقية رقم: **58** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **22**، المُنعقدة بتاريخ: **24** أكتوبر **1936**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **11** أبريل **1939**.

43.الاتفاقية رقم: **59** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصّناعية**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **23**، المُنعقدة بتاريخ: **22** جوان **1937**، دخلت حيّز النفاذ في **21** فيفري **1941**.

44.الاتفاقية رقم: **60** بشأن **الحدّ الأدنى للسنّ الّتي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال غير الصّناعية (مراجعة)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **23**، المُنعقدة بتاريخ: **22** جوان **1937**، دخلت حيّز النفاذ في **29** ديسمبر **1950**.

45.الاتفاقية رقم: **61** بشأن **تخفيض ساعات العمل في صناعة النّسيج**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **23**، المُنعقدة بتاريخ: **22** جوان **1937**، دخلت حيّز النفاذ في **01** سبتمبر **1965**.

46.الاتفاقية رقم: **63** بشأن **الأجور وساعات العمل في الصناعات الرّئيسية في المناجم والصّناعة التحويليّة، بما في ذلك البناء والتشييد، وفي الزّراعة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **24**، المُنعقدة بتاريخ: **20** جوان **1938**، دخلت حيّز النفاذ في **22** جوان **1940**.

47.الاتفاقية رقم: **64** بشأن **تنظيم عقود الاستخدام المكتوبة للعمّال الوطنيّين**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقدة بتاريخ: **27** جوان **1939**، دخلت حيّز النفاذ في **08** جويليه **1948**.

48.الاتفاقية رقم: **65** بشأن **العقوبات الجنائيّة على مخالفات عقود استخدام العمّال الوطنيّين**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقدة بتاريخ: **27** جوان **1939**، دخلت حيّز النفاذ في **08** جويليه **1948**.

49.الاتفاقية رقم: **66** بشأن **جلب وتوظيف وظروف عمل العمّال المهاجرين بقصد العمل**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1939**.

50.الاتفاقية رقم: **67** بشأن **تنظيم ساعات العمل وفترات الرّاحة في النّقل البريّ**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقدة بتاريخ: **27** جوان **1939**، دخلت حيّز النفاذ في **18** مارس **1955**.

51.الاتفاقية رقم:**70** بشأن **الضّمان الاجتماعي للبحّارة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**28**، المُنعقِدة بتاريخ:**28** جوان **1946**.

52.الاتفاقية رقم:**72** بشأن **الإجازات الدفوعة الأجر(البحّارة)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**28**، المُنعقِدة بتاريخ:**28** جوان **1946**.

53.الاتفاقية رقم: **76** بشأن **الأجور وساعات العمل وتجهيز القوّة العاملة على ظهر السّفن**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **28**، المُنعقدة بتاريخ: **29** جوان **1946**، دخلت حيّز النفاذ في **18** مارس **1955**.

54.الاتفاقية رقم: **77** بشأن **الفحص الطبّي لصغار السنّ(الصّناعة)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**29**، المُنعقدة بتاريخ: **09** أكتوبر **1946**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **29** ديسمبر **1950**.

55.الاتفاقية رقم: **78** بشأن **الفحص الطبّي لتقرير لِياقة الأحداث والمُراهقين لِلْعملِ في المِهَنِ غيرِ الصّناعية**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**29**، المُنعقدة بتاريخ: **09** أكتوبر **1946**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **29** ديسمبر **1950**.

56.الاتفاقية رقم: **79** بشأن **تقييد العمل اللّيلي لأحداث والمراهقين في الحِرف غير الصّناعية**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**29**، المُنعقدة بتاريخ: **09** أكتوبر **1946**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **29** ديسمبر **1950**.

57.الاتفاقية رقم:**81** بشأن **تفتيش العمل في الصناعة والتجارة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته **الثلاثين**، المنعقدة في **11** جويليه **1947**، دخلت حيز النّفاذ في **07** أبريل **1950**.

58.الاتفاقية رقم:**82** بشأن **السّياسة الاجتماعية في الأقاليم التّابعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته **الثلاثين**، المنعقدة في **11** جويليه **1947**، دخلت حيز النّفاذ في **19** جوان **1955**.

59.الاتفاقية رقم:**83** بشأن **تطبيق معايير العمل الدولية على الأقاليم التّابعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته **الثلاثين**، المنعقدة في **11** جويليه **1947**.

60.الاتفاقية رقم:**84** بشأن **حقّ التجمّع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التّابعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته **الثلاثين**، المنعقدة في **11** جويليه **1947**.

61.الاتفاقية رقم:**86** بشأن **الفترة القصوى لعقود استخدام العمّال الوطنيّين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته **الثلاثين**، المنعقدة في **11** جويليه **1947**، دخلت حيز النّفاذ في **13** فيفري **1953**.

62.الاتفاقية رقم:**87** بشأن **الحرية النقابية وحماية حق التنظيم**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**31**، المنعقدة بتاريخ: **09** جويليه **1948**، دخلت حيز النّفاذ في **04** جويليه **1950**.

63.الاتفاقية رقم:**88** بشأن **تنظيم إدارات التوظيف**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**31**، المنعقدة بتاريخ: **09** جويليه **1948**، دخلت حيز النّفاذ في **10** أوت **1950**.

64.الاتفاقية رقم:**89** بشأن **العمل ليلاً (النّساء)(مراجعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**31**، المنعقدة بتاريخ: **09** جويليه **1948**، دخلت حيز النّفاذ في **27** فيفري **1951**.

65.الاتفاقية رقم: **90** بشأن **العمل اللّيلي للأحداث المُشتغلين في الصّناعة(مراجعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**31**، المُنعقدة بتاريخ: **10** جويليه **1948**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **12** جوان **1951**.

66.الاتفاقية رقم: **91** بشأن **الإجازات مدفوعة الأجر للبحّارة(مراجعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**32**، المُنعقدة بتاريخ: **18** جوان **1949**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **14** سبتمبر **1967**.

67.الاتفاقية رقم: **93** بشأن **الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**32**، المُنعقدة بتاريخ: **18** جوان **1949**.

68.الاتفاقية رقم:**94** لعام **1949** بشأن **شروط الاستخدام (العقود العامة)**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **32**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1949**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **20** سبتمبر **1952**.

69.الاتفاقية رقم:**95** لعام **1949** بشأن **حماية الأجور**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **32**، المُنعقِدة بتاريخ: **01** جويليه **1949**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **24** سبتمبر **1951**.

70.الاتفاقية رقم:**96** لعام **1949** بشأن **وكالات خدمات التوظيف بأجر(مراجعة)**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **32**، المُنعقِدة بتاريخ: **01** جويليه **1949**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **18** جويليه **1952**.

71.الاتفاقية رقم: **97** بشأن **العمّال المهاجرين(مراجعة)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**32**، المُنعقِدة بتاريخ: **01** جويليه **1949**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **22** جانفي **1952**.

72.الاتفاقية رقم: **98** بشأن **تطبيق مبادئ حقّ التنظيم والمفاوضة الجماعيّة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**32**، المُنعقِدة بتاريخ: **01** جويليه **1949**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **22** جانفي **1952**.

73.الاتفاقية رقم: **99** بشأن **طرائق تحديد المستويات الدّنيا للأجور في الزّراعة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**34**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1951**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **23** أوت **1953**.

74.الاتفاقية رقم: **100** بشأن **مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عملٍ ذي قيمة متساوية**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**34**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1951**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **23** ماي **1953**.

75.الاتفاقية رقم: **101** بشأن **الإجازات مدفوعة الأجر في الزّراعة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**35**، المُنعقِدة بتاريخ: **26** جوان **1952**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **24** جويليه **1954**.

76.الاتفاقية رقم:**102** بشأن **المعايير الدُّنيا للضّمان الاجتماعي**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**35**، المُنعقِدة بتاريخ:**28** جوان **1952**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**27** أفريل **1955**.

77.الاتفاقية رقم:**103** بشأن **حماية الأمومة (مراجعة)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**35**، المُنعقِدة بتاريخ:**28** جوان **1952**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**07** سبتمبر **1955**.

78.الاتفاقية رقم:**104** بشأن **إلغاء العقوبات الجزائيّة المتلاتّبة على إخلال العمّال الوطنيّين بعقود استخدامهم**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**38**، المُنعقِدة بتاريخ:**21** جوان **1955**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**07** جوان **1958**.

79.الاتفاقية رقم:**105** بشأن **إلغاء العمل الجبري**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**40**، المُنعقِدة بتاريخ:**25** جوان **1957**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**17** جانفي **1959**.

80.الاتفاقية رقم:**106** بشأن **الرّاحة الأسبوعيّة في التّجارة والمكاتب**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**40**، المُنعقِدة بتاريخ:**26** جوان **1957**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**04** مارس **1959**.

81.الاتفاقية رقم:**107** بشأن **حماية السكان الأصليين وغيرهم من السكان القبليين وشبه القبليين وإدماجهم في المجتمع العام للبلدان المستقلة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**40**، المنعقدة بتاريخ: **26** جوان **1957**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **02** جوان **1959**.

82.الاتفاقية رقم:**109** بشأن **الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السّفن (مراجعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**41**، المنعقدة بتاريخ: **14** ماي **1958**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **01** سبتمبر **1965**.

83.الاتفاقية رقم:**111** بشأن **التمييز في الاستخدام والمهنة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**42**، المنعقدة بتاريخ: **25** جوان **1958**.

84.الاتفاقية رقم:**112** بشأن **الحدّ الأدنى لسنّ استخدام صيادي الأسماك**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**43**، المنعقدة بتاريخ: **19** جوان **1959**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **07** نوفمبر **1961**.

85.الاتفاقية رقم: **113** بشأن **الفحص الطبِّي للصّيادين**، الصّادرة خلال الدورة رقم: **43** للمؤتمر الدولي للعمل، المُنعقدة بتاريخ: **19** جوان **1959**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**07** نوفمبر **1961**.

86.الاتفاقية رقم:**117** بشأن **الأهداف والمعايير الأساسيّة للسّياسة الاجتماعية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**46**، المنعقدة بتاريخ: **22** جوان **1962**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **23** أفريل **1964**.

87.الاتفاقية رقم:**118** بشأن **المساواة في المعاملة بين الوطنيّين وغير الوطنيّين في مجال الضّمان الاجتماعي**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**46**، المنعقدة بتاريخ: **28** جوان **1962**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **25** أفريل **1964**.

88.الاتفاقية رقم:**121** بشأن **الإعانات في حالة إصابات العمل**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**48**، المُنعقِدة بتاريخ:**08** جويليه **1964**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**28** جويليه **1967**.

89.الاتفاقية رقم:**122** بشأن **سياسة العمالة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**48**، المنعقدة بتاريخ: **09** جويليه **1964**.

90.الاتفاقية رقم: **123** بشأن **الحدّ الأدنى لسنّ الاستخدام تحت الأرض بالمناجم**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**49**، المُنعقدة بتاريخ: **22** جوان **1965**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **10** نوفمبر **1967**.

91.الاتفاقية رقم: **124** بشأن **الفحص الطبِّي الخاص بلِياقة الأحداث لِلعمل تحت الأرض بالمناجم**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**49**، المُنعقدة بتاريخ: **23** جوان **1965**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **01** سبتمبر **1965**.

92. **اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري**، اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ: **21** ديسمبر **1965**، دخلت حيز النفاذ بتاريخ: **04** جانفي **1969**.

93.الاتفاقية رقم: **128** بشأن **إعانات العجز والشّيخوخة والورثة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**51**، المُنعقدة بتاريخ: **29** جوان **1967**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **01** نوفمبر **1969**.

94.الاتفاقية رقم:**130** بشأن **الرّعاية الطبيّة والإعانات المرضِيّة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**53**، المُنعقِدة بتاريخ:**25** جوان **1969**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**27** ماي **1972**.

95.الاتفاقية رقم:**131** بشأن **تحديد الحدّ الأدنى للأجور مع إشارة خاصّة إلى البلدان النّامية**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**54**، المُنعقِدة بتاريخ:**22** جوان **1970**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**29** أفريل **1972**.

96.الاتفاقية رقم:**132** بشأن **الإجازات السّنوية مدفوعة الأجر (مراجعة)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**54**، المُنعقِدة بتاريخ:**24** جوان **1970**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**30** جوان **1973**.

97.الاتفاقية رقم:**135** بشأن **توفير الحماية والتسهيلات لممثّلي العمال في المؤسّسات**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**56**، المُنعقِدة بتاريخ:**23** جوان **1971**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**30** جوان **1973**.

98.الاتفاقية رقم: **138** بشأن **الحدّ الأدنى لسن العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **58**، المنعقدة بتاريخ: **26** جوان **1973**، دخلت حيز النفاذ في **19** جوان **1976**.

99.الاتفاقية رقم:**140** بشأن **الإجازة الدّراسية مدفوعة الأجر**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**59**، المُنعقِدة بتاريخ:**24** جوان **1974**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**23** سبتمبر **1976**.

100. الاتفاقية رقم:**141** بشأن **منظمات العمّال الريفيّين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**60**، المُنعقِدة بتاريخ:**23** جوان **1975**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**24** نوفمبر **1977**.

101. الاتفاقية رقم:**142** بشأن **التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشريّة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**60**، المُنعقِدة بتاريخ:**23** جوان **1975**، دخلت حيّز النفاذ بتاريخ:**19** جويليه **1977**.

102. الاتفاقية رقم: **143** بشأن **الهجرة في أوضاعٍ تعسّفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **60**، المُنعقِدة بتاريخ: **24** جوان **1975**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **09** ديسمبر **1978**.

103. **اتفاقية بشأن خفض حالات انعدام الجنسيّة**، اعتمَدَها مؤتمر مُفوضِّين انعَقَدَ عام **1959** ثمّ في عام **1961** خلال شهر أوت **1961**، تطبيقاً لقرارِ الجمعية العامة للأمم المتحدة **896** (**د–9**)، المؤرخ في **04** ديسمبر **1954** دخلت حيّز النفاذ بتاريخ: **13** ديسمبر **1975**.

104. الاتفاقية رقم: **144** بشأن **المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **61**، المُنعقِدة بتاريخ: **21** جوان **1976**.

105. الاتفاقية رقم: **146** بشأن **الإجازة السّنوية مدفوعة الأجر للبحّارة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **62**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** أكتوبر **1976**.

106. الاتفاقية رقم: **150** بشأن **إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **64**، المُنعقِدة بتاريخ: **26** جوان **1978**، دخلت حيّز النّفاذ بتاريخ: **11** أكتوبر **1980**.

107. الاتفاقية رقم: **151** بشأن **حماية حقّ التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **64**، المُنعقِدة بتاريخ: **27** جوان **1978**.

108. الاتفاقية رقم: **153** بشأن **ساعات العمل وفترات الرّاحة في النّقل البرّي**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **65**، المُنعقِدة بتاريخ: **27** جوان **1979**.

109. الاتفاقية رقم: **154** بشأن **تشجيع المفاوضة الجماعيّة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **67**، المُنعقِدة بتاريخ: **19** جوان **1981**.

110. الاتفاقية رقم: **156** بشأن **تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمّال من الجنسين، العمّال ذوو المسؤوليّات العائليّة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **67**، المُنعقِدة بتاريخ: **23** جوان **1981**.

111. **اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة**، اعتمدتها الجمعية العامة في **18** ديسمبر **1979**، دخلت حيز النفاذ بتاريخ: **03** سبتمبر **1981**.

112. الاتفاقية رقم: **157** بشأن **إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضّمان الاجتماعي**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**68**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **21** جوان **1982**.

113. الاتفاقية رقم: **158** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**68**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **22** جوان **1982**.

114. الاتفاقية رقم: **159** بشأن **التأهيل المهنيّ والعمالة (المعوّقون)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**69**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **20** جوان **1983**.

115. الاتفاقية رقم: **160** بشأن **إحصاءات العمل**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**71**، المُنعَقِدَة بتاريخ: **25** جوان **1985**.

116. الاتفاقية رقم:**168** بشأن **النّهوض بالعمالة والحماية من البطالة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **75**، المُنعقِدة بتاريخ: **21** جوان **1988**.

117. الاتفاقية رقم:**169** بشأن **السّكان الأصليّين والقبليّين في البلدان المُستقلّة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**76**، المُنعقِدة بتاريخ: **27** جوان **1989**.

118. الاتفاقية رقم: **171** بشأن **العمل اللّيلي**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**77**، المُنعقدة بتاريخ: **26** جوان **1990**.

119. **اتفاقية حقوق الطفل**، اعتمدتها **الجمعية العامة للأمم المتحدة** بتاريخ: **20** نوفمبر **1989**، دخلت حيز التنفيذ بتاريخ: **02** سبتمبر **1990**.

120. **الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين وأفراد أُسَرِهِم** رقم: **158**، اعتُمِدَتْ بقرار الجمعية العامة رقم: **45**، المؤرخ في **18** ديسمبر **1990**.

121. الاتفاقية رقم:**175** بشأن **العمل بعض الوقت**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**81**، المُنعقِدة بتاريخ: **24** جوان **1994**.

122. الاتفاقية رقم:**177** بشأن **العمل في المنزل**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**83**، المُنعقِدة بتاريخ: **20** جوان **1996**.

123. الاتفاقية رقم:**180** بشأن **ساعات عمل البحّارة وتزويد السّفن بالأطقم**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**84**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** أكتوبر **1996**.

124. الاتفاقية رقم: **181** بشأن **وكالات الاستخدام الخاصة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **85**، المنعقدة بتاريخ: **19** جوان **1997**.

125. الاتفاقية رقم: **182** بشأن **أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفوريّة للقضاء عليها**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **87**، المُنعقدة بتاريخ: **17** جوان **1999**.

126. الاتفاقية رقم: **183** بشأن **حماية الأمومة (مراجعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **88**، المُنعقدة بتاريخ: **15** جوان **2000**.

127. الاتفاقية رقم: **186** بشأن **العمل البحري**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **94** المنعقدة بتاريخ: **23** فيفري **2006**.

ج- <u>الإعلانات</u>

1. **إعلان فيلادلفيا (1944)**، اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **26**، المنعقِدة بتاريخ:**10** ماي **1944**.
2. **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)**.
3. **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)**، اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **86**، المنعقِدة بتاريخ:**18** جوان **1998**.
4. **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)**، اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **97**، المنعقِدة بتاريخ:**10** جوان **2008**.
5. **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل (2009)**، اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **98**، المنعقِدة بتاريخ:**21** جوان **2009**.
6. الأمم المتحدة: **مجموعة صكوك دولية، (حقوق الإنسان)**، نيويورك، **1988**.

د- <u>التوصيات</u>

1. التوصية رقم:**01** بشأن **البطالة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**01**، المنعقدة بتاريخ: **29** أكتوبر **1919**.
2. التوصية رقم:**02** بشأن **المعاملة بالمثل للعمّال الأجانب**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**01**، المنعقدة بتاريخ: **29** أكتوبر **1919**.
3. التوصية رقم:**05** بشأن **تفتيش العمل (الخدمات الصحية)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**01**، المنعقدة بتاريخ: **29** أكتوبر **1919**.
4. التوصية رقم: **07** بشأن **تحديد ساعات العمل في صناعة الأسماك**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**02**، المنعقدة بتاريخ: **15** جوان **1920**.
5. التوصية رقم: **08** بشأن **تحديد ساعات العمل في المِلاحة الدّاخلية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**02**، المنعقدة بتاريخ: **15** جوان **1920**.
6. التوصية رقم: **10** بشأن **تأمين البحّارة ضدّ البطالة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**02**، المنعقدة بتاريخ: **15** جوان **1920**.
7. التوصية رقم: **11** بشأن **الوقاية من البطالة في الزّراعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**03**، المنعقدة بتاريخ: **25** أكتوبر **1921**.
8. التوصية رقم: **12** بشأن **حماية الأمومة (الزّراعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**03**، المنعقدة بتاريخ: **25** أكتوبر **1921**.
9. التوصية رقم: **13** بشأن **عمل النّساء ليلاً في الزّراعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**03**، المنعقدة بتاريخ: **25** أكتوبر **1921**.

10.التوصية رقم: **14** بشأن **العمل اللّيلي للأطفال والأحداث في الزّراعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**03**، المنعقدة بتاريخ: **25** أكتوبر **1921**.

11.التوصية رقم: **17** بشأن **التّأمين الاجتماعي في الزّراعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**03**، المنعقدة بتاريخ: **25** أكتوبر **1921**.

12.التوصية رقم: **18** بشأن **تطبيق نظام الرّاحة الأسبوعيّة في المؤسّسات التجارية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**03**، المنعقدة بتاريخ: **25** أكتوبر **1921**.

13.التوصية رقم: **19** بشأن **إحصاءات حول الهجرة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**04**، المنعقدة بتاريخ: **18** أكتوبر **1922**.

14.التوصية رقم: **22** بشأن **الحدّ الأدنى لتعويض العمّال عن حوادث العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **07**، المُنعقِدة بتاريخ:**10** جوان **1925**.

15.التوصية رقم: **25** بشأن **المساواة في معاملة المواطنين والأجانب في التعويض عن الحوادث**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **07**، المُنعقِدة بتاريخ:**15** جوان **1925**.

16.التوصية رقم: **30** بشأن **تطبيق آلية لوضع الحدود الدّنيا للأجور**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **11**، المُنعقِدة بتاريخ:**16** جوان **1928**.

17.التوصية رقم: **35** بشأن **الإكراه غير المباشر على العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **14**، المُنعقِدة بتاريخ:**28** جوان **1930**.

18.التوصية رقم: **36** بشأن **تنظيم العمل الجبري أو الإلزامي**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **14**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1930**.

19.التوصية رقم: **37** بشأن **تحديد ساعات العمل في الفنادق والمطاعم وما شابهَهَا من المجال**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **14**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1930**.

20.التوصية رقم: **38** بشأن **تحديد ساعات العمل في المسارح ودُوَر اللّهو**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **14**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1930**.

21.التوصية رقم: **39** بشأن **تحديد ساعات العمل في دُوَر علاج المرضى والعَجَزة والمُعوزِّين وضِعافِ العُقول**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **14**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1930**.

22.التوصية رقم: **41** بشأن **السنّ الّتي يُسمح فيها للأحداث بالاشتغال في الأعمال غير الصّناعية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**16**، المُنعقدة بتاريخ: **30** أبريل **1932**.

23.التوصية رقم: **42** بشأن **مكاتب التوظيف**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**17**، المُنعقدة بتاريخ: **29** جوان **1933**.

24.التوصية رقم: **43** بشأن **المبادئ العامة للتّأمين ضدّ العجز والشّيخوخة والترمُّل واليُتمِ**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **17**، المُنعقِدة بتاريخ:**29** جوان **1933**.

25.التوصية رقم: **44** بشأن **التّأمين ضدّ البطالة والأشكال المُختلِفة لِمُساعدة العاطِلين عن العمل**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **18**، المُنْعَقِدة بتاريخ: **23** جوان **1934**.

26.التوصية رقم: **45** بشأن **بطالة الشّباب**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **19**، المُنعقدة بتاريخ: **25** جوان **1935**.

27.التوصية رقم: **46** بشأن **إلغاء توريد العمّال**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **20**، المُنعقدة بتاريخ: **20** جوان **1936**.

28.التوصية رقم: **47** بشأن **الإجازات السنويّة مدفوعة الأجر**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **20**، المُنعقدة بتاريخ: **24** جوان **1936**.

29.التوصية رقم: **49** بشأن **تحديد ساعات العمل على ظَهر السُّفن وبِطاقمِها**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **21**، المُنعقدة بتاريخ: **24** أكتوبر **1936**.

30.التوصية رقم:**50** بشأن **التعاون الدولي في مجال الأشغال العامة**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **23**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1937**.

31.التوصية رقم:**51** بشأن **الأشغال العامة على الصّعيد الوطني**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **23**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1937**.

32.التوصية رقم:**57** بشأن **التدريب المهني**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقِدة بتاريخ: **27** جوان **1939**.

33.التوصية رقم:**58** بشأن **عقود الاستخدام(العمّال الوطنيّون)**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقِدة بتاريخ: **27** جوان **1939**.

34.التوصية رقم:**61** بشأن **جلب وتوظيف وظروف عمل العمّال المهاجرين**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1939**،.

35.التوصية رقم:**62** بشأن **التعاون بين الدول في مجال جلب وتوظيف وظروف عمل العمّال المهاجرين**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1939**.

36.التوصية رقم:**64** بشأن **العمل اللّيلي(النقل البرّي)**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1939**.

37.التوصية رقم:**65** بشأن **تنظيم ساعات العمل(النقل البرّي)**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1939**.

38.التوصية رقم:**66** بشأن **فترات راحة سائقي المركبات الخاصّة المحترفين**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **25**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1939**.

39.التوصية رقم: **67** بشأن **ضمان الدّخل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **26**، المُنعقِدة بتاريخ: **12** ماي **1944**.

40.التوصية رقم: **68** بشأن **تأمين الدّخل والرّعاية الطبيّة للمسرّحين من القوات المسلّحة والإدارات المماثلة والاستخدام الحربي**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **26**، المُنعقِدة بتاريخ:**12** ماي **1944**.

41.التوصية رقم: **70** بشأن **المعايير الدّنيا للسّياسة الاجتماعية في الأقاليم التّابعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **26**، المُنعقِدة بتاريخ: **12** ماي **1944**.

42.التوصية رقم:**71** بشأن **تنظيم العمالة في الانتقال من الحرب إلى السّلم**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **26**، المُنعقِدة بتاريخ: **12** ماي **1944**.

43.التوصية رقم:**72** بشأن **إدارة الاستخدام**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **26**، المُنعقِدة بتاريخ: **12** ماي **1944**.

44.التوصية رقم:**73** بشأن **تخطيط الأشغال العامة على المستوى الوطني**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **26**، المُنعقِدة بتاريخ: **12** ماي **1944**.

45.التوصية رقم:**74** بشأن **المعايير الدّنيا للسّياسة الاجتماعية في الأقاليم التّابعة (أحكام تكميليّة)**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خِلال دورتِهِ رقم: **27**، المُنعقِدة بتاريخ: **05** نوفمبر **1945**.

46.التوصية رقم: **79** بشأن **فحص اللّياقة الطبيّة لتشغيل الأطفال والأحداث**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **29**، المُنعقدة بتاريخ: **09** أكتوبر **1946**.

47.التوصية رقم: **80** بشأن **تقييد العمل اللّيلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصّناعية**، اعتَمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **29**، المُنعقدة بتاريخ: **09** أكتوبر **1946**.

48.التوصية رقم: **83** بشأن **تنظيم إدارات التوظيف**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **31**، المُنعقِدة بتاريخ:**29** جوان **1949**.

49.التوصية رقم: **84** بشأن **شروط الاستخدام في العقود العامة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **32**، المُنعقِدة بتاريخ:**29** جوان **1949**،.

50.التوصية رقم: **85** بشأن **حماية الأجور**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **32**، المُنعقِدة بتاريخ:**01** جويليه **1949**.

51.التوصية رقم: **86** بشأن **العمّال المهاجرين(مراجعة)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **32**، المُنعقِدة بتاريخ:**01** جويليه **1949**.

52.التوصية رقم: **87** بشأن **التوجيه المهنيّ**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **32** ، المُنعقِدة بتاريخ:**01** جويليه **1949**.

53.التوصية رقم: **88** بشأن **التدريب المهني للكبار بما في ذلك المُعوّقين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **33**، المُنعقِدة بتاريخ:**30** جوان **1950**.

54.التوصية رقم: **89** بشأن **طرائق تحديد المستويات الدّنيا للأجور في الزّراعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **34**، المُنعقِدة بتاريخ:**28** جوان **1951**.

55.التوصية رقم: **90** بشأن **المساواة في الأجور**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **34**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1951**.

56.التوصية رقم: **91** بشأن **الاتفاقيات الجماعيّة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **34**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1951**.

57.التوصية رقم: **92** بشأن **التوفيق والتحكيم الاختياريين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **34**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1951**.

58.التوصية رقم: **93** بشأن **الإجازات مدفوعة الأجر في الزّراعة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **35**، المُنعقِدة بتاريخ: **26** جوان **1952**.

59.التوصية رقم: **95** بشأن **حماية الأمومة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **35**، المُنعقِدة بتاريخ: **28** جوان **1952**.

60.التوصية رقم: **96** بشأن **الحدّ الأدنى لسنّ القبول في العمل تحت سطح الأرض في مناجم الفحم**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **36**، المُنعقِدة بتاريخ: **19** جوان **1953**.

61.مكتبة حقوق الإنسان: التوصية رقم: **98** بشأن **الإجازات مدفوعة الأجر**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **37**، المُنعقِدة بتاريخ: **23** جوان **1954**، جامعة مينيسوتا، الموقع أعلاه.

62.التوصية رقم: **99** بشأن **التأهيل المهنيّ للمُعوّقين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **38**، المُنعقِدة بتاريخ:**22** جوان **1955**.

63.التوصية رقم: **100** بشأن **حماية العمّال المهاجرين في البلدان والأقاليم المتخلّفة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **38**، المُنعقِدة بتاريخ:**22** جوان **1955**.

64.التوصية رقم: **103** بشأن **الرّاحة الأسبوعيّة في التجارة والمكاتب**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **40**، المُنعقِدة بتاريخ:**26** جوان **1957**.

65.التوصية رقم: **104** بشأن **السّكان الأصليّين والقبليّين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **40**، المُنعقِدة بتاريخ:**26** جوان **1957**.

66. التوصية رقم: **109** بشأن **الأجور وساعات العمل وإعداد العاملين على ظهر السّفن**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **41**، المُنعقِدة بتاريخ:**14** ماي **1958**.

67.التوصية رقم: **111** بشأن **التمييز في الاستخدام والمهنة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **42**، المُنعقِدة بتاريخ:**25** جوان **1958**.

68.التوصية رقم: **113** بشأن **التشاور والتعاون بين السّلطات العامة ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمّال على المستويين الصّناعي والوطني**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **44**، المُنعقِدة بتاريخ:**20** جوان **1960**.

69.التوصية رقم: **116** بشأن **تخفيض ساعات العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **46**، المُنعقِدة بتاريخ:**26** جوان **1962**.

70.التوصية رقم:**119** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**47**، المُنعقِدة بتاريخ:**26** جوان **1963**.

71.التوصية رقم:**122** بشأن **سياسة العَمَالة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**48**، المنعقِدة بتاريخ:**17** جوان **1964**.

72.التوصية رقم:**123** بشأن **النساء ذوات المسؤوليات العائليّة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**49**، المنعقِدة بتاريخ:**22** جوان **1965**.

73.التوصية رقم: **124** بشأن **سنِّ التشغيل الأدنى للعمل تحت الأرض في مناجم الفحم**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **49**، المُنعقِدة بتاريخ: **23** جوان **1965**.

74.التوصية رقم:**131** بشأن **إعانات العَجزِ والشّيخوخة والورثة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **51**، المُنعقِدة بتاريخ: **29** جوان **1967**.

75.التوصية رقم:**135** بشأن **المستويات الدّنيا للأجور**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **54**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1970**.

76.التوصية رقم: **143** بشأن **ممثّلي العمّال**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **56**، المُنعقِدة بتاريخ:**23** جوان **1971**.

77.التوصية رقم: **146** بشأن **الحدّ الأدنى لسنّ التشغيل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **58**، المُنعقِدة بتاريخ:**26** جوان **1973**.

78.التوصية رقم: **148** لسنة **1973** بشأن **الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **59**، المُنعقِدة بتاريخ:**24** جوان **1974**.

79.التوصية رقم:**150** بشأن **التوجيه المهنِي والتدريبِ المهنيِ في تنمية المواردِ البشريّة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **60**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1975**.

80.التوصية رقم:**151** بشأن **العمّال المهاجرين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **60**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1975**.

81.التوصية رقم:**152** بشأن **المشاورات الثلاثية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **61**، المُنعقِدة بتاريخ: **21** جوان **1976**.

82.التوصية رقم: **153** بشأن **حماية عمال البحر الشّباب**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **62**، المُنعقدة بتاريخ: **28** أكتوبر **1976**.

83.التوصية رقم: **153** بشأن **حماية عمال البحر الشّباب**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **62**، المُنعقدة بتاريخ: **28** أكتوبر **1976**.

84.التوصية رقم: **159** بشأن **علاقات العمل في الخدمة العامة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **64**، المُنعقدة بتاريخ: **27** جوان **1978**.

85.التوصية رقم: **161** بشأن **ساعات العمل** و**فترات الرّاحة في النقل البرّي**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **65**، المُنعقدة بتاريخ: **27** جوان **1979**.

86.التوصية رقم:**162** بشأن **العمال المُسنِّين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **66**، المُنعقِدة بتاريخ: **23** جوان **1980**.

87.التوصية رقم:**163** بشأن **المفاوضة الجماعيّة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **67**، المُنعقِدة بتاريخ: **19** جوان **1981**.

88.مالتوصية رقم:**165** بشأن **تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمّال من الجنسين: العمّال ذوو المسؤوليات العائليّة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **67**، المُنعقِدة بتاريخ: **23** جوان **1980**.

89.التوصية رقم:**166** بشأن **إنهاء الاستخدام بمبادرة من رب العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **68**، المُنعقِدة بتاريخ: **22** جوان **1982**.

90.التوصية رقم:**167** بشأن **إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق رفي مجال الضّمان الاجتماعي**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **69**، المُنعقِدة بتاريخ: **20** جوان **1983**.

91.التوصية رقم: **168** بشأن **التّأهيل المهنيّ والعَمَالة (المُعوَّقين)**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **69**، المُنعقِدة بتاريخ:**20** جوان **1983**.

92.التوصية رقم: **169** بشأن **سياسة العمالة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **70**، المُنعقِدة بتاريخ:**26** جوان **1984**.

93.التوصية رقم: **176** بشأن **النّهوض بالعمالة والحماية من البطالة**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **75**، المُنعقِدة بتاريخ:**21** جوان **1988**.

94.التوصية رقم: **178** بشأن **العمل اللّيلي**، اعتمَدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **77**، المُنعقِدة بتاريخ:**26** جوان **1990**.

95.التوصية رقم: **188** بشأن **وكالات الاستخدام الخاصّة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**85**، المنعقدة بتاريخ **19** جوان **1997**.

96.التوصية رقم: **189** بشأن **الظروف العامة لتحفيز خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **86**، المنعقدة بتاريخ: **17** جوان **1998**.

97.التوصية رقم: **190** بشأن **أسوأ أشكال عمل الأطفال**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**87**، المنعقدة بتاريخ:**17** جوان **1999**.

98.التوصية رقم:**191** بشأن **مراجعة توصية حماية الأمومة (1952)**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم:**88**، المنعقدة بتاريخ:**15** جوان **2000**.

99.التوصية رقم: **193** بشأن **ترقية التعاوُنيات**، اعتمدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **90**، المُنعقِدَة بتاريخ: **20** جوان **2002**.

100. التوصية رقم:**195 بشأن تنمية الموارد البشريّة: التّعليم والتدريب والتّعليم المُتواصل**، اعتمدَها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورتِهِ رقم: **90**، المُنعقِدَة بتاريخ: **20** جوان **2002**.

101. التوصية رقم: **197** لعام **2006** بشأن **الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **95**، المنعقدة بتاريخ: **15** جوان **2006**.

102. التوصية رقم: **198** لعام **2006** بشأن **علاقة الاستخدام**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **95**، المنعقدة بتاريخ: **15** جوان **2006**.

103. التوصية رقم: **200** بشأن **فيروس نقص المناعة البشريّة والإيدز وعالم العمل**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **101**، المنعقدة بتاريخ: **17** جوان **2010**.

104. التوصية رقم:**202** بشأن **الأرضيّات الوطنيّة للحماية الاجتماعية**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **103**، المنعقدة بتاريخ: **14** جوان **2012**.

105. التوصية رقم:**203** بشأن **تدابيرٍ تكميلية من أجل القضاء الفعّلي على العمل الجبري**، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: **103**، المنعقدة بتاريخ: **25** جوان **2014**.

هـ - التقارير

1- الأمم المتحدة:**(الالتزامات الأساسيّة للدول الأطراف بموجب المادة02)**، اللّجنة المعنيّة بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة، التوصية العامة رقم:**20**، **2009**.

2- الأمم المتحدة:**(الحقّ في العمل)**، التعليق العام رقم:**18**، لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،**2008**.

3- الأمم المتحدة:**(القوانين والممارسات التمييزية وأعمال العنف الموجهة ضد الأفراد على أساس ميلهم الجنسي أو هويتهم الجنسية)**، التقرير السنوي لمفوضة الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، مجلس حقوق الإنسان، الدورة رقم: **19**، المنعقدة بتاريخ: **2011/11/17**.

4- الأمم المتحدة:**(المساواة بين الجنسين)**، التقرير العام رقم:**25**، لجنة القضاء على التمييز ضدّ المرأة، الدورة رقم: **30**، **2007**.

5- الأمم المتحدة:**(الملاحظات الختامية لِلُجنة مناهضة التمييز)**، لجنة مناهضة التمييز، التعليق رقم:**02**، **2004**.

6- الأمم المتحدة:**(المَيْل الجنسي)**، التعليق العام رقم:**20 (عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية)**، لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،**2009**.

7- الأمم المتحدة:**(بيان اجتماع التنوّع الجنسي)**، لجنة الأمم المتحدة المعنيّة بوضع المرأة، الدورة رقم: **49**، المنعقدة بتاريخ:**10** مارس **2005**.

8- الأمم المتحدة:**(حقّ الطفل في التحرّر من جميع أشكال العنف)**، لجنة حقوق الطفل، التعليق رقم:**13**، **2003**.

9- الأمم المتحدة:**(تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية-كوبنهاجن/06-12 مارس 1995)**، إعلان كوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية/برنامج عمل مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، **1995**.

10- الأمم المتحدة:**(تنفيذ الدول الأطراف للمادة02)**، لجنة مناهضة التعذيب، التعليق رقم:**02**، **2000**.

11- المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، التقرير النهائي المقدّم من السيّد "**م.بوست**" خلال دورة أعمال اللّجنة الفرعية للنّهوض بحقوق الإنسان، **1998**.

12- المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لشؤون اللّاجئين:**(تحديد وضع اللّاجئ)**، برنامج التعليم الذّاتي رقم:**(02)**، الطّبعة الأولى، ترجمة: المكتب الإقليمي للمفوضيّة، القاهرة، **2006**.

13- المفوضيّة السّامية لشؤون اللّاجئين:**(جدول أعمال بشأن الحماية)**، الطّبعة الثانية، ترجمة: المكتب الإقليمي للمفوضيّة، القاهرة، **2003**.

14- المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لشؤون اللّاجئين:**(حقوق الإنسان وحماية اللّاجئين)**، برنامج التعليم الذّاتي رقم: **05**، المجلد الأول، ترجمة المكتب الإقليمي للمفوضيّة، القاهرة، **2006**.

15- المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لشؤون اللّاجئين:**(مجموعة من الوثائق الدولية والإقليميّة الخاصّة باللّاجئين وغيرهم ممّن يدخلون في نطاق اهتمام المفوضيّة)**، القاهرة، **2007**.

16- المكتب الإقليمي للدول العربية:**(تكريس وتفعيل الحقوق في مرحلة التحوّلات: النتائج الإنمائيّة 2012-2013)**، المنظمة الدولية للعمل/ المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت،**2014**.

17- المكتب الدولي للعمل:**(إِحْصَاءَاتِ العَمَالَةِ في القطاعِ غَيْرِ المُنَظَّمِ)**، تقرير المؤتمر الدولي **الخامس عشر (15)** لِخُبراء إحصاءات العمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، الفترة من **19** وإلى **28 جانفي 1993**.

18- المكتب الدولي للعمل:**(الاستخدام في العالم)**، تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2005**.

19- المكتب الدولي للعمل:**(التّأمينات الاجتماعية والحماية الاجتماعية)**، تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **80**، جنيف،**1993**.

20- المكتب الدولي للعمل:تقرير المدير العام بِعنوان:**(التعاوُن الشّامل في مُواجهة العمل الجبري)**، التقرير العام بشأن متابعة تطبيق **إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل (1998)**، التقرير **(ط).02**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **93**، جنيف، **2005**.

21- المكتب الدولي للعمل:**(التقرير الخامس بشأن الإجازة المدفوعة الأجر)**، المؤتمر العام للعمل، الدورة رقم: **19**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1935**.

22- المكتب الدولي للعمل:**(التقرير الخامس (02.أ) بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة/ الإيدز وعالم العمل)** البند **الخامس** من جدول أعمال المؤتمر الدولي للعمل، الطبعة الأولى، جنيف، **2010**.

23- المكتب الدولي للعمل:**(التقرير العالمي للأجور 2012/2013- الأجور والنمو العادل-)**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2013**.

24- المكتب الدولي للعمل:(**العمالة والحماية الاجتماعية في السّياق الديمغرافي الجديد**)، البند **الرابع** من جدول أعمال المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**102**، الطبعة الأولى، جنيف، **2013**.

25- المكتب الدولي للعمل:(**العمل اللّائق والاقتصاد غير المنظم**)، البند **الرّابع** من قرار المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**90**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2002**.

26- المكتب الدولي للعمل:(**العمل في عالم اليوم**)، تقرير المدير العام لمنظمة الدولية للعمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1995**.

27- المكتب الدولي للعمل:(**المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللّائق**)، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **98**، المنعقدة بتاريخ: **17** جوان **2009**.

28- المكتب الدولي للعمل:(**المساواة في الاستخدام والمهنة**)، التقرير **الثالث** *(4B)*، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **75**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1988**.

29- المكتب الدولي للعمل:(**المساواة في العمل: مواجهة التحديّات**)، التقرير العالمي الثاني، المؤتمر الدولي للعمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2007**.

30- المكتب الدولي للعمل:(**المساواة في العمل: التحدي المستمر**)، تقرير المدير العام بشأن متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **100**، جنيف، **2011**.

31- المكتب الدولي للعمل:(**المساواة في الفرص والمعاملة بين النساء والرّجال في الاستخدام**)، البند **الرابع** من قرار المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**71**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1985**.

32- المكتب الدولي للعمل، (**المعايير الدولية والمبادئ العامة 1944-1973**)، سلسلة العلاقات المهنيّة، العدد:**44**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1975**.

33- المكتب الدولي للعمل:(**النّشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في زمن العولمة**)، تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **85**، جنيف، **1997**.

34- المكتب الدولي للعمل:(**النشرة الرّسمية للمنظمة**)، المجلد: **69**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1966**.

35- المكتب الدولي للعمل:(**تاريخ دورة المؤتمر الدولي للعمل ومكان انعقادها وجدول أعمالها**)، جدول أعمال دورة المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية رقم:**98**، مجلس الإدارة ، جنيف، **مارس 2007**.

36- المكتب الدولي للعمل:(**تغيير عالم العمل: القضايا الرّئيسية**)، تقرير المدير العام للمنظمة الدولية للعمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **72**، جنيف، **1986**.

37- المكتب الدولي للعمل:(**تقرير العمالة العالمي "1998-1999":عالم العمل**)، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1999**.

38- المكتب الدولي للعمل: (**حماية الأمومة في العمل**)، البند **الخامس** من جدول أعمال المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **87**، جنيف، **1999**.

39- المكتب الدولي للعمل:(**خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين**)، البند **الخامس** من جدول الأعمال مجلس الإدارة، الدورة:**300**، جنيف، **2007**.

40- المكتب الدولي للعمل:(**دفاعاً عن القِيَمْ وتشجيعاً للتّغير–العدالة الاجتماعية في اقتصاد عالمي: الآفاق أمام منظمة العمل الدولية**)، تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة: **81**، جنيف، **1994**.

41- المكتب الدولي للعمل:(**ديباجة توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل رقم:200 لعام 2010**)، تقديم:خوان سومافيا، منشورات المكتب الدولي للعمل، جنيف، **2010**.

42- المكتب الدولي للعمل:(**سياسة العَمَالة**)، التقرير **السّادس**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **69**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1983**.

43- المكتب الدولي للعمل:(**عولمةٌ عادِلةٌ، توفير فُرَص للجميع**)، تقرير **اللّجنة العالمية المعنيّة بالبُعْد الاجتماعي للعولمة**، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2004**.

44- المكتب الدولي للعمل:(**فيروس نقص المناعة البشرية /الإيدز وعالم العمل**)، التقرير **الرابع 01**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**98**، جنيف، **2009**.

45- المكتب الدولي للعمل:(**فيروس نقص المناعة البشرية /الإيدز وعالم العمل**)، التقرير **الرابع 02**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**98**، جنيف، **2009**.

46- المكتب الدولي للعمل:(**فيروس نقص المناعة البشريّة /الإيدز وعالم العمل**)، التقرير **الخامس 02.(أ)**، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم:**99**، جنيف، **2010**.

47- المكتب الدولي للعمل:(**قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن تعزيز وتنفيذ توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل**)، اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم:**99** ، جنيف، **2010**.

48- المكتب الدولي للعمل:(**مأزق القطاع غير النظامي**)، تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم: **78**، جنيف، **1991**.

49- المكتب الدولي للعمل:(**مَحَاضِرْ أعمال الدورة رقم:298**)، مجلس الإدارة ، جنيف، مارس **2007**.

50- المكتب الدولي للعمل:(**مدوّنة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشريّة متلازمة نقص المناعة المكتسبة/ الايدز وعالم العمل**)، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2001**.

51- المكتب الدولي للعمل:(**موسوح السّكان النّاشِطِين اقتصادياً – العمالة والبطالة**)،المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1996**.

52- المنظمة الدولية للعمل، (**الاجتماع الثّلاثي بشأن اتفاقية الحريّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم (1948)، فيما يتعلّق بحقّ الإضراب وبطرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني**)، جنيف، **23-25 فيفري 2015**.

53- مجلس حقوق الإنسان:(**تعزيز وحماية حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية/ تقرير الخبيرة المستقلة روزا كورنفلد–ماته المعنية بمسألة تمتُّع المسنّين بجميع حقوق**

الإنسان)، البند **الثالث** من جدول الأعمال، الدورة رقم:**27**، الجمعية العامة للأمم المتحدة، **24** جويليه **2014**.

54- مكتب المفوّض السّامي لحقوق الإنسان:**(النّاس يولدون أحراراً ومتساوين: المَيْل الجنسي والهويّة الجنسيّة في القانون الدولي لحقوق الإنسان)**، الأمم المتحدة، نيويورك/جنيف، **2013**.

2.1.المراجع

أ- المؤلفات

1. إبراهيم أحمد شلبي، **أصول التنظيم الدولي (النظرية العامة والمنظمات الدولية)**، الدار الجامعية، بيروت، **1985**.
2. إبراهيم درويش، **القانون الدستوري، (النظرية العامة)**، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، **2000**.
3. إبراهيم علي بدوي الشيخ، **التطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان: الآليات والقضايا الرئيسية**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، **2008**.
4. أحمد أبو الوفا، **الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، **2000**.
5. أحمد الرشيدي، **الحق في طلب اللجوء كأحد تطبيقات حقوق الإنسان: الحماية الدولية للاجئين**، مركز البحوث والدراسات السياسية، جامعة القاهرة، **1997**.
6. ـــــــــــ، **حقوق الإنسان (دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق)**، الطبعة الثانية، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، **2005**.
7. ـــــــــــ، **حقوق الإنسان(نحو مدخل إلي وعي ثقافي)**، الهيئة العامة لقصور الثقافة، القاهرة، **2005**.
8. أحمد بوهرو، **التفاوض وتحرير اتفاقية الشغل الجماعيّة في القانون والممارسة الوطنيّة**، دليل منهجي وعملي، الطبعة الأولى، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، **2010**.
9. أحمد حسن البرعي، **الوسيط في القانون الاجتماعي**، الجزء الثاني: **(شرح عقد العمل الفردي وِفقاً لأحكام القانون رقم: 12 لسنة 2003)**، دار النّهضة العربيّة، القاهرة، **2006**.
10. أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، **الوسيط في التشريعات الاجتماعية**، الجزء الثالث: **(النقابات العمالية)**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2009**.
11. أحمد زكي بدوي، **تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية**، الطبعة الأولى، منشأة المعارف الإسكندرية، **1965**.
12. ـــــــــــ، **الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية**، مكتب العمل العربي، القاهرة، **1983**.

13.أحمد عبد الظاهر، **إبعاد الأجانب في ضوء أحكام القانون الجنائي**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، **2007.**
14.أحمد وهبان، **الصّراعات العرقيّة واستقرار العالم المعاصر**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،**2001.**
15.أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية**، الجزء الثاني، د.م.ج.، الجزائر ، **2002.**
16.ـــــــــ، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، د. م.ج، الجزائر ، **2003.**
17.ـــــــــ، **قانون علاقات العمل الجماعيّة في التشريع الجزائري المُقارن(القانون الاتفاقي)**، د.م.ج.، الجزائر ، **2012.**
18.الحاج الكوري وأحمد بوهرو، **إشكاليّة تنظيم وتقنين ممارسة حقّ الإضراب بين القانون الدولي والتشريعات الوطنيّة**، الطّبعة الأولى، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، **2012.**
19. السيد عيد نايل، **قانون العمل الجديد**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2008.**
20.ـــــــــ، **مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة)**، القاهرة، **1988.**
21.الشافعي محمد بشير، **قانون حقوق الإنسان (مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية)**، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، **2004.**
22.الطاهر بن خرف الله، **محاضرات في الحريّات العامة وحقوق الإنسان**، الطبعة الثانية، مطبعة الكاهنة، الجزائر ، **2002.**
23.المصطفى شنضيض، **نظام الشغل**، الطبعة الأولى، مطبعة فضالة، المحمدية، المملكة المغربية، **2006.**
24.المكتب الدولي للعمل، **(القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية)**، الطبعة الأولى، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1998.**
25.المكتب الدولي للعمل:**(ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين)**، الطبعة الثانية، جنيف، **2012.**
26.المكتب الدولي للعمل: **القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية: معايير وإجراءات**، الطبعة الأولى، منشورات المكتب الدولي للعمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **1998.**
27.المكتب الدولي للعمل:**(دليل الإجراءات المُتعلّقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية)**، الطبعة الأولى، إدارة معايير العمل الدولية، جنيف، **2012.**
28.أمال بطاهر، **النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، **2013.**
29.أنور أحمد رسلان، **الحقوق والحريّات العامة في عالم متغير**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، **1993.**

30.بجاوي المدني، **التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة(دراسة تحليليّة ونقدِيّة)**، الطبعة الثّانية، دار هومه للطّباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، **2014**.
31.برهان أمر الله، **حق اللّجوء السّياسي (دراسة مقارنة)**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2008**.
32.ب. رولان وب. تافيرنيه، **الحماية الدولية لحقوق الإنسان (نصوص ومقتطفات)**، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، بيروت، **1996**.
33.بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية والجماعية)**، الطبعة الثانية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، **2006**.
34.بن عزوز بن صابر، **نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن**، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، **2011**.
35.جمال البنا، **الحريّة النقابية**، الجزء الثالث، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر، (دون سنة طبع).
36.جورج أبي صعب وآخرون، إشراف: مفيد شهاب، **(اتفاقيات جنيف 1949 بين الأمس والغدّ)**، الطبعة الأولى، دار المستقبل العربي، القاهرة، **2000**.
37.حازم محمد عتلم، **المنظمات الدولية الإقليمية والمتخصصة**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2008**.
38.حربي محمد عريقات وسعيد جمعة عقل، **التّأمين وإدارة الخطر: النظريّة والتطبيق**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، **2008**.
39.حسنين المحمدي بوادي، **حقوق المرأة بين الاعتدال والتطرف**، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، **2004**.
40.حسين عبد اللطيف حمدان، **قانون العمل (دراسة مقارنة)**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، **2003**.
41.حماد محمد شطا، **النظرية العامة للأجور والمرتبات**، د.م.ج.، الجزائر، **1982**.
42.خالد حمدي عبد الرحمان، **التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2006**
43.خالد مصطفى فهمي، **حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي (دراسة مقارنة)**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، **2007**.
44.خير الدّين عبد اللّطيف، **اللّجنة الأوروبية لحقوق الإنسان ودورها في تفسير وحماية الحقوق والحريات الأساسيّة للأفراد والجماعات**، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، **1991**.
45.رابح توايحية، **قانون العمل وتنميّة الموارد البشريّة بالمُؤسّسة الصّناعية**، الطبعة الأولى، دار الهدى للطّباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، **2012**.
46.رأفت دسوقي، **المفاوضة الجماعيّة في قانون العمل**، الطّبعة الأولى، دار الكتب القانونية، القاهرة، **2008**.
47.رجب عبد الحميد، **المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق**، مطبعة *B.M.A.*، (دون مكان النشر)، **2009**.
48.رجب عبد المنعم متولي، **الوجيز في قانون المنظمات الدولية**، الطبعة الثانية، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف، **2009**.

49.رشيد واضح، **علاقات العمل في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، **2005.**

50.رمضان عبد الله صابر، **النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2004.**

51.روبرت هيرون وباربارا هوري، ترجمة: عزيزة داوود، **المرشد العملي حول المساعدة في تشغيل الأشخاص المُعوّقين**، دليل تطبيقي، المركز الإقليمي للمنظمة الدولية للعمل، بيروت، **2001.**

52.رياض الصّمد، **مؤسّسات الدولة الحديثة (دراسة مقارنة)**، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدّراسات والنشر والتوزيع، بيروت، **1997.**

53.زكرياء سمغوني، **حريّة ممارسة الحقّ النقابي**، الطبعة الأولى، دار الهدى، الجزائر، **2013.**

54. زكي زكي حسين زيدان، **الحماية الشرعيّة والقانونية لذوي الاحتياجات الخاصّة (دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي)**، دار الكتب القانونية، القاهرة، **2009.**

55.سعاد الصبّاح، **حقوق الإنسان في العالم المعاصر**، دار سعاد الصبّاح للنشر والتوزيع، الكويت، **1996.**

56.سعد السيّد البرعي، **حماية حقوق الإنسان في ظلّ التنظيم الدولي الإقليمي**، دار النهضة العربية، القاهرة، **1985.**

57.سعدة بو عبد الله، **التمييز العنصري والقانون الدولي**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، **2008.**

58.سماتي الطيّب، **التّأمينات الاجتماعية في مجال الضّمان الاجتماعي (وفْقَ القانون الجديد)**، الطبعة الأولى، دار الهدى للطّباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، **2014.**

59.سميرة بحر، **المدخل لدراسة الأقليات**، المكتبة الأنجلو–المصرية، القاهرة، **1982.**

60.سوسن تمرخان بكة، **الجرائم ضدّ الإنسانيّة في ضوء أحكام النّظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية**، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، **2006.**

61.صالح بن عبد الله الرّاجحي، **حقوق الإنسان وحريّاته في الشّريعة الإسلامية والقانون الوضعيّ**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، **2004.**

62.صالح محمد محمود بدر الدين، **الالتزام الدولي بحماية حقوق الإنسان (دراسة في إطار هيئة الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية المتخصصة والممارسات الدولية)**، دار النهضة العربية، القاهرة، **1997.**

63.صلاح الدين عامر، **قانون التنظيم الدولي (النظرية العامة)**، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، **1984.**

64.صلاح الدّين عامر، **مقدّمة لدراسة القانون الدولي العام**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2002**

65.صلاح علي علي حسن، **تنظيم حق الإضراب (دراسة في التشريعات العربية والدولية)**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، **2012.**

66.عبد الإله زبيرات، **التنظيم القانوني لتشغيل وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة(دراسة مقارنة)**، الطبعة الأولى، مكتبة دار السلام، الرباط، **2012.**

67.عبد السّلام شعيب، **الضّمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية**، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، **1998**.
68.عبد السّلام صالح عرفة، **التنظيم الدولي**، الطبعة الثانية، منشورات الجامعة المفتوحة، جامعة الانتفاضة،**1997**.
69.عبد العزيز محمد سرحان، **الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة**، دار النهضة العربية، القاهرة، (دون سنة طبع).
70.عبد الغني بسيوني عبد الله، **مبدأ المساواة أمام القضاء و كفالة حق التقاضي**، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، **2001**.
71.____________، **النّظم السّياسية (أسس التنظيم السّياسي)**، الدار الجامعية، بيروت، **1985**.
72.عبد الكريم علوان خضير، **الوسيط في القانون الدولي العام**، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، **2009**.
73.عبد الله غلوم حسين، **الكويت ومنظمة العمل الدولية**، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، الكويت، **1974**.
74.عبد اللّه منصور وعبد الفتّاح عبد الرّحمان، **النُّقُود والبُنوك والاقتصاد**، دار المريخ للنّشر، الرّياض، (دون سنة طبع).
75.عبد المغني سعيد، **منظمة العمل الدولية وحقوق الإنسان**، المكتبة العمالية– مجموعة المراجع الأساسيّة، القاهرة، **1978**.
76.عبد المنعم الغزالي الجبيلي، **تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، الجزء الأول:(من القرن الثامن عشر حتى عام 1914)**، مكتبة يوليو، القاهرة، (دون سنة طبع).
77.عبد المنعم الغزالي الجبيلي، **محاضرات عن الحركة النقابيّة المصرية، العربيّة، الدوليّة والإفريقية(من 1975 إلى 1987)**، دار الهنا للطباعة، القاهرة، **1988**.
78.عبد الهادي السيّد محمد تقيّ الحكيم، **عقد التّأمين: حقيقته ومشروعيته (دراسة مقارنة)**، منشورات الحلبي الحقوقيّة، بيروت، **2010**.
79.عبد الوهاب عمر البطراوي، **مِحْنَة حقوق الإنسان في العالم الثالث**، الطبعة الخامسة، إدارة المطبوعات والنشر، وزارة الإعلام البحرينية، **2007**.
80.عدنان العابد ويوسف إلياس، **قانون العمل**، الطبعة الثانية، شركة العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، **2009**.
81.عدنان خليل التلاوي، **القانون الدولي للعمل(دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل)**، المكتبة العربية، جنيف، **1990**.
82.عز الدّين عبد الله، **القانون الدولي الخاص**، الجزء الأول، الطبعة الحادية عشر، الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة، **1986**.
83.عزت سعد السيّد البرعي، **حماية حقوق الإنسان في ظلّ التنظيم الدولي الإقليمي**، دار النهضة العربية، القاهرة، **1985**.

84.عزيز صقر، **دراسات اشتراكية في الضّمان الاجتماعي والتجاري**، منشورات دار الجمهورية للطباعة والنشر، دمشق، **1982**.
85.عصام أنور سليم، **أصول قانون العمل الجديد**، منشأة المعارف، الإسكندرية، **2004**.
86.عصام أنور سليم، **قانون العمل**، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، **2002**.
87.عصام محمد أحمد زناتي، **حماية حقوق الإنسان في إطار الأمم المتحدة**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2001**.
88.علاء قاعود، **الأصيل والمُكتَسَبْ في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية**، منشورات مركز القاهرة لحقوق الإنسان، القاهرة، **2002**.
89.علّال المنوار، **تشغيل الأطفال بين الحماية القانونية وإكراهات الواقع**، الطبعة الأولى، مطبعة الدار الجديدة، الرباط، **2009**.
90.علي القاسمي، **حقوق الإنسان بين الشّريعة الإسلامية والإعلان العالمي**، الطبعة الأولى، مطبعة النّجاح الجديدة، الدار البيضاء، **2001**.
91.علي عبد الرزاق الزبيدي وحسان محمد شفيق، **حقوق الإنسان**، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، **2013**.
92.علي محمد صالح وعلي عليان أبو زيد، **حقوق الإنسان وحريّاته**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، **2005**.
93.عمر تيزاوي، **مدونة الشّغل بين متطلّبات المقاولة وحقوق الأجراء**، الطبعة الأولى، مطبعة سوما كرام، الدار البيضاء، **2011**.
94.عوني محمود عبيدات، **شرح قانون الضّمان الاجتماعي (مؤقّت رقم: 30 لسنة 1978 تشريع –فقه– قضاء)**، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، **1998**.
95.غازي صبارين، **الوجيز في حقوق الإنسان وحريّاته الأساسيّة**، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، **1995**.
96.غالية رياض البنشة، **حقوق الطّفل بين القوانين الدّاخلية والاتفاقيات الدولية**، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، **2010**.
97.غضبان مبروك، **المجتمع الدولي:الأصول والتطوّر والأشخاص**، القسم الثاني، د.م.ج.، الجزائر، **1994**.
98.غسّان هشام الجندي، **الرّاحة والرّيحان في القانون الدولي لحقوق الإنسان**، الطبعة الأولى، دائرة المكتبة الوطنية، عمان، **2011**.
99.غي آنيل، ترجمة: نور الدين اللباد، **قانون العلاقات الدولية**، الطبعة الأولى، مكتبة مدبولي، القاهرة، **1999**.
100. فاطمة محمد الرّزاز، **استقرار علاقات العمل في ظلّ قانون العمل الجديد**، دار النهضة العربية، القاهرة، **2004**.

101. فتحي الدريني، **الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده**، دار البشير، عمان، **1997**.
102. فراح محمد الصّالح، **تشريعات العمل نصًّا وتطبيقًا**، دار الهدى، الجزائر، **2009**.
103. فؤاد عبد المنعم رياض، **الوجيز في الجنسيّة ومركز الأجانب في القانون المصري والمقارن**، دار النهضة العربية، القاهرة، **1987**.
104. فيصل شطناوي، **حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني**، الطبعة الثانية، دار الحامد للنشر والتوزيع، القاهرة، **2001**.
105. كلود يوزانغي، **الحماية الدولية لحقوق الإنسان**، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، **2006**.
106. كمال دسوقي، **(ذخيرة علوم النفس)**، الطبعة الأولى، وكالة الأهرام للتوزيع، القاهرة، **1990**.
107. ليون بوقير، ترجمة: فوزي سهاونة ،**الهجرة الدولية، ماضيها وحاضرها ومستقبلها**، دار المهد للنشر والتوزيع، عمان، **1981**.
108. مارتن أولز، شونا أولني ومانويلا تومي،**(المساواة في الأجور: دليل تعريفي)**، الطبعة الأولى، منشورات المكتب الدولي للعمل/ إدارة معايير العمل الدولية/إدارة ظروف العمل والمساواة، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، **2013**.
109. محمد أحمد إسماعيل، **المرأة العاملة: حماية الأمومة في قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية**، دار النّهضة العربية، القاهرة، **2007**.
110. محمد أنس قاسم جعفر، **الموظّف العام وممارسة العمل النّقابي**، دار النّهضة العربية، القاهرة، **1986**.
111. محمد عبد اللّه الظّاهر، **مكافأة الخدمة بيْن قانون العمل وقانون الضّمان الاجتماعي (فقهاً، تشريعاً واجتهاداً)**، (دون دار نشر)، عمان، **1993**.
112. محمد بوسلطان، **مبادئ القانون الدولي العام**، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران،**1999**.
113. محمد حسين منصور، **قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العماليّة، المنازعات الجماعيّة، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندريّة، **2007**.
114. محمد خير أحمد الفوال، **تشريعات الطفولة ومنظماتها**، مركز التعليم المفتوح، مطبعة جامعة دمشق،**2003**.
115. محمد سامي عبد الحميد، **أصول القانون الدولي العام**، الجزء الأول:**(الجماعة الدولية)**، الطبعة الخامسة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية،**1991**.
116. محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، **قانون التأمين الاجتماعي**، الطبعة الثانية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، **2004**.
117. محمد عبد اللّه الظّاهر، **مكافأة الخدمة بيْن قانون العمل وقانون الضّمان الاجتماعي (فقهاً، تشريعاً واجتهاداً)**، (دون دار نشر)، عمان، **1993**.

118. محمد عبد الله نصّار، **المفاوضة الجماعيّة ودور منظمة العمل العربيّة**، مكتب العمل العربي، القاهرة، 1996.

119. محمد عثمان خلف الله، **رِعاية المُعوَّقين في معايير العمل والتشريعات في الدول العربية**، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، 2009.

120. محمد عمارة، **(الإسلام وحقوق الإنسان...ضرورات لا حقوق)**، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، ماي 1985.

121. محمد فاروق باشا، **التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)**،الطبعة الحادية عشر، منشورات جامعة دمشق، 2006.

122. محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسي، **القانون الدولي لحقوق الإنسان**، الجزء الثاني:**(الحقوق المحميّة)**، الطبعة الثالثة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،2011.

123. محمود إسماعيل عمار، **حقوق الإنسان بين التّطبيق والضّياع**، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر، عمان، 2002.

124. محمود جمال الدين زكي، **قانون العمل**، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983.

125. محمود حلمي، **المبادئ الدستورية العامة**، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1970.

126. محمود شريف بسيوني، **الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان**، المجلد الثاني، دار الشروق، القاهرة، 2003.

127. محمود مسعد محمود، **دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل**، دار النهضة العربية القاهرة، 1970.

128. مدحت القريشي، **اقتصاديات العمل**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

129. مسعود بن عمر التفتازاني، تحقيق: زكرياء عميرات، **(التلويح على التوضيح لمتن التنقيح في أصول الفقه)**، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996.

130. مصطفى أحمد أبو عمرو، **الأسس العامة للضّمان الاجتماعي**، الطّبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقيّة، بيروت، 2010.

131. مصطفى النشار، **حقوق الإنسان المعاصر بين الخطاب النظري والواقع العملي**، الدار المصرية السعودية، القاهرة، 2005.

132. منال فنجان علك، **مبدأ عدم التمييز ضدّ المرأة في القانون الدولي والشّريعة الإسلامية**، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.

133. منتصر سعيد حمودة، **الحماية الدولية للمرأة: دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009،

134. مهدي بخدّة، **التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.

135. موسى عبود، **دروس في القانون الاجتماعي**، الطبعة الثالثة، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، 2004.
136. نعمان الخطيب، **المذهب الاجتماعي وأثره على الحقوق والحريات العامة**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
137. هاني السبكي، **عمليات الاتجار بالبشر(دراسة في ضوء الشريعة الإسلامية والقانون الدولي وبعض التشريعات العربية والأجنبية)**، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010.
138. هاني سليمان الطعيمات، **حقوق الإنسان وحرياته الأساسية**، الطبعة الأولى، دار الشروق، عمان، 2001.
139. هارون ألاسكي، ترجمة: عبد الكريم أحمد، **تأملات في ثورات العصر**، المجلد الأول، دار العلم للملايين بيروت، (دون سنة طبع).
140. هدى الخرسه، **الشّذوذ الجنسي عند المرأة**، دار النفائس، بيروت، 2009.
141. هيثم مناع، **الإمعان في حقوق الإنسان**، الطبعة الأولى، الأصالة للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، 2000.
142. هلالي عبد الإله أحمد وخالد محمد القاضي، **حقوق الطِّفل في الشّريعة والمواثيق الدولية والتشريعات الوطنيّة**، الهيئة المصريّة العامة للكتاب، القاهرة، 2008.
143. همام محمد محمود زهران، **قانون العمل**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001.
144. وائل أحمد علام، **الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.
145. وجدي ثابت غبريال، **مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة**، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988.
146. وليم نجيب جورج نصار، **مفهوم الجرائم ضد الإنسانية في القانون الدولي**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2008.
147. يوسف البحيري، **حقوق الإنسان(المعايير الدولية وآليات الرقابة)**، الطبعة الثانية، المطبعة والوراقة الوطنيّة الداوديات، مراكش، 2012.
148. يوسف إلياس، **محاضرات في قوانين العمل العربية**، مكتبة دار الثقافة والنشر، عمان، 1996.
149. ـــــــــ، **معايير العمل الدولية**، مكتب العمل العربي، القاهرة، 1995.
150. ـــــــــ،**(منظمة العمل الدولية وأثرها في دعم التقدم الاجتماعي)**، مكتب العمل العربي، القاهرة، 1970.
151. ـــــــــ،**(التأثير المتبادل بين معايير العمل والتحولات الاقتصادية)**، مكتب العمل العربي، القاهرة، 1995.
152. ـــــــــ،**أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2006.

153. ـــــــــ، **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل(رؤية تحليلية بمنظور مستقبلي)**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، **2008**.

ب- المقالات

1. **(آفاق ومفاهيم جديدة من واقع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)**، مجلة اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين، العدد: **90**، (ج.م.ع.)، ديسمبر **2007**.
2. **(الإعلانات والمواثيق والقرارات الدولية والعربية)**، مجلة اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين، العدد: **59**، (ج.م.ع.)، سبتمبر **1999**.
3. إبراهيم نجوى، **(دور الأمم المتحدة في تطوير آليات حقوق الإنسان)**، مجلّة السّياسة الدولية، مؤسسة الأهرام، العدد: **112**، القاهرة، ديسمبر **2007**.
4. أحمد إبراهيم الحراري، **(القيمة العلمية المبادئ المتعلقة بالحقوق والحريات العامة)**، مجلة الجديد للعلوم الإنسانية، العدد: **32**، طرابلس، **1997**.
5. أحمد الرّشيدي، **(التطوّرات الدولية الرّاهنة ومفهوم السّيادة الوطنيّة)**، سلسلة بحوث سياسية، مركز البحوث والدراسات السّياسية، العدد: **85**، جامعة القاهرة، **1994**.
6. ـــــــــ، **(إنشاء قواعد القانون الدولي للعمل وآليات تطبيقها)**، مجلة قضايا حقوق الإنسان، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، المجلد: **03**، القاهرة، **1998**.
7. أحمد حسن البرعي، **(اتفاقية الجات ومستويات العمل الدولية: نظرة إلى مستقبل منظمة العمل الدولية)**، مجلة الأمن والقانون، كلية شرطة دبي، المجلد:**03**، العدد:**01**، جانفي **1995**.
8. ـــــــــ، **(اتفاقية الجات ومستويات العمل الدولية:نظرة إلى مستقبل منظمة العمل الدولية)**، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، العدد:**73**، ديسمبر **1999**.
9. ـــــــــ ، **(الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمّال المهاجرين وأفراد أُسرهِم)**، كتاب الأهرام، العدد: **241**، القاهرة، أكتوبر **2007**.
10. ـــــــــ ، **(تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية)**، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد:**04**، القاهرة، أكتوبر **1996**.
11. ـــــــــ ، **(نحو مولدٍ فرعٍ جديدٍ من فروع القانون الاجتماعي)**، مجلّة القانون والاقتصاد للبحوث القانونيّة والاقتصاديّة، مطبعة جامعة القاهرة، عدد خاص، **1983**.
12. أحميّة سليمان، **(حق التنظيم والمفاوضة الجماعيّة: المفهوم...الخلفيّة التاريخية والقانونية)**، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسّياسية، كليّة الحقوق، جامعة الجزائر، العدد:**04**، **2010**.
13. ـــــــــ، **(معايير العمل الدولية ودورها في التّنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظلّ المتغيّرات الدولية**، مجلة العمل والتّنمية، المعهد العربي للثّقافة العمّالية وبحوث العمل، العدد:**15**، الجزائر، **2005**.

14.أعمر يحياوي، **(الإجراءات الإيجابية، أيُّ حلٍّ لمعالجة اللّامساواة الفعليّة بين الرّجل والمرأة؟)**، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد:**01**، **2008**.

15.ـــــــــ، **(التمييز الإيجابي والشّريعة الإسلامية)**، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلّية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد:**02**، **2009**.

16.الصادق شعبان، **(الحقوق السّياسية للإنسان في الدساتير العربية)**، موسوعة حقوق الإنسان، دار العلم للملايين، الطبعة **الأولى**، المجلد **الثالث**، **1989**.

17.القطب محمد القطب، **الإسلام وحقوق الإنسان (دراسة مقارنة)**، موسوعة القضاء والفقه للدول العربية، الدّار العربية للموسوعات، ج:**148**، القاهرة، **1982**.

18.إيمان ريما سرور ثوابتي، **(التناسب والتعارض بين الحريّة النقابيّة وقواعد الوظيفة العمومية)**، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني،كلية الحقوق والعلوم السّياسية، جامعة بجاية، المجلد:**10**، العدد:**02**، **2014**.

19.ـــــــــ، **(خصوصيّة الشّكليات الإجرائيّة للقواعد الدولية للعمل)**، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، العدد:**21**، المجلّد: **02**، ديسمبر **2014**.

20. جلال مصطفى القريشي، **(الحركة النقابية والقانون النقابي)**، القسم الأول، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسّياسية، العدد: **02**، جوان **1988**.

21.ـــــــــ، **(عمل النساء في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وقوانين العمل والضمان الاجتماعي العراقية)**، مجلة القانون المقارن، كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، العدد:**09**، **1978**.

22.جمال البنا، **(الاتحادات العمالية الدولية)**، مجلة العمل العربية، مكتب العمل العربي، العدد: **12**، ديسمبر **1978**.

23.جميلة إبراهيمي، **(الضّمان الاجتماعي)**، مجلّة المرشد، المعهد الوطني للدّراسات والبحوث النقابية، العدد: **09**، الجزائر، **1988**.

24.جون كينيث جالبيرث، ترجمة:أحمد فؤاد بلبع، **تاريخ الفكر الاقتصادي (الماضي صورة الحاضر)**،عالم المعرفة، العدد: **261**، الكويت، سبتمبر **2000**.

25.جيلينا بيجيك، **(عدم التمييز والنّزاع المسلّح)**، المجلة الدولية للصليب الأحمر، اللّجنة الدولية للصليب الأحمر، العدد: **841**، جنيف، مارس **2001**.

26.حسين وقاف وآخرون، **(التمييز دراسة تحليلية في البنية)**، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، المجلد:**29**، العدد: **01**، **2007**.

27.رمزي زكي، **الاقتصاد السّياسي للبطالة (تحليل لأخطر المُشكِلات الرّأسمالية المُعاصِرة)**، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد: **54**، الكويت، أكتوبر **1998**.

28.عادل لطفي، **(أضواء على اتفاقيات العمل الدولية)**، مجلة العمل، وزارة العمل والمؤسسات المكملة لها، العدد: **65**، عمان، **1994**.

29.عبد العزيز محمد سرحان، **(قواعد القانون الدولي العام في ضوء أحكام المحاكم وما جرى عليه العمل في مصر)**، المجلة المصرية للقانون الدولي، الجمعية المصرية للقانون الدولي، المجلد: **28**، القاهرة، **1972.**

30.عبد الودود يحي، **(معالم النّظام القانوني للنقابات في المغرب)**، مجلة القانون والاقتصاد للبحث في الشّؤون القانونية والاقتصادية، مطبعة جامعة القاهرة، العدد **الأول**، السنة **34**، **1964.**

31.ل. بونعامة، **(التحوّلات الاقتصاديّة وانعكاساتها على المرأة في المجتمع)**، مجلة العمل والتّنمية، المعهد العربي للثّقافة العمّالية وبحوث العمل، العدد:**15**، الجزائر،**2005.**

32.ماهر أحمد زكي، **(المفاوضات الجماعيّة وحق الإضراب)**، مجلة العمل والتنمية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر/ مكتب العمل العربي، مطبعة الرهان الرياضي، الجزائر، **1990.**

33.محمد خليل الموسى، **(مفهوم الأقليّة في القانون الدولي العام)**، مجلة النّدوة، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، أفريل **2000.**

34.محمد عبّاس نور الدّين، **(تشغيل الأطفال وصمةٌ في جبين الحضارة المعاصرة)**، مجلة الطفولة والتنمية، المجلس العربي للطفولة والتنمية، العدد: **03**، المجلد:**01**،**2001.**

35.محمد عرفان الخطيب، **(مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن – المفهوم-)**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، المجلد: **24**، العدد: **02**، **2008.**

36.ـــــــــــــــ، **(مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن)**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، المجلد:**25**، العدد:**02**، **2009.**

37.محمد علاء الدّين عبد القادر، **(البطالة: أساليب المُواجهة لدَعْمِ السّلام الاجتماعي والأمْنِ القَوْمِي في ظلِّ الجاتْ)**، مجلة العولمة، العدد: **23**، **2003.**

38.محمود سلامة جبر، **(الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة)**، مجلة الحقوق الكويتية، العدد: **02**، جوان **1999.**

39.ـــــــــــــــ، **(الحماية القانونية للفئات الخاصَّة)**، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، العدد: **73**، القاهرة، **2002.**

40.ـــــــــــــــ، **(القيود القانونية الدولية والعربية على تشغيل الأحداث)**، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، العدد: **76**، القاهرة، **2003.**

41.مولود حواس وعبد النّاصر حبوشي، **(التّأمين الاجتماعي...أداة لتحقيق الصّالح العام- دراسة حالة الجزائر)**، مجلّة معارف، جامعة البويرة، العدد: **13**، ديسمبر **2012.**

42.ميريل سميث، **(عزل اللاجئين، إنكار للحقوق وإهدار للإنسانية)**، نشرة الهجرة القسرية، مركز دراسات للاجئين، جامعة أوكسفورد، العدد: **24**، نوفمبر **2005.**

43.ناهد رمزي، **(حماية صغار الفتيات في سوق العمل في البلدان العربية)**، مجلة الطفولة والتنمية، المجلس العربي للطفولة والتنمية، العدد: **05**، المجلد: **02**، **2002.**

44.نبيلة رسلان، **(المركز القانوني للمرأة في تشريعات العمل)**، مجلة روح القوانين، مطبعة جامعة طنطا، المجلد: **02**، (ج.م.ع.)، **1993**.
45.نزيرة الأفندي، **(الدولية الاشتراكية ومتغيرات العالم الثالث)**، مجلة السياسة الدولية، مؤسسة الأهرام، العدد:**29**، القاهرة، يناير **1975**.
46.وسيلة قنوفي، **(مفهوم التمكين "في عملية التنمية الإنسانية")**، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد:**04**، جوان **2014**.
47.يوسف إلياس، **(مُراجعة تشريعات علاقات العمل والاستخدام في ضَوْء التغيُّرات المُصَاحِبة للعولمة)**، مُحاضرة أُلقِيَتْ خلال ندوة المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، الخرطوم، **فيفري 2003**، منشُورة في مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية، العدد:**77**، أوت **2004**.
48.ــــــــــ،**(قانون العمل بين العولمة والتدويل)**، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، العدد: **80**، أوت **2007**.

جـ-الرّسائل والمذكّرات

1. أميمة فؤاد المهنا، **المرأة والوظيفة العامة**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، **1983**.
2. جمال الدين شاهين، **السّلطة التشريعية للمنتظم الدولي للعمل**، رسالة دكتوراه، كليّة الحقوق، جامعة الاسكندريّة، **1984**.
3. شحاته أبوزيد شحاته، **مبدأ المساواة في الدساتير العربية**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، **2001**.
4. عبد الباسط محمد عبد المحسن، **الإضراب في قانون العمل (دراسة مقارنة)**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، **1992**.
5. عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، **دور النقابات في الحياة الدستورية**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، **1997**.
6. علي رمضان محمد زبيدة، **النظرية العامة للحماية القانونية لحقوق الإنسان في القانونين اللّيبي والمغربي – دراسة مقارنة بالشريعة الإسلامية**، رسالة دكتوراه، جامعة محمد الخامس، الرباط– أكدال، **1997**.
7. محمد أحمد إسماعيل، **مبدأ الحريّة النقابيّة لمنظمات العمّال**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، **1982**.
8. منصور محمد أحمد محمد، **الحريّة النقابية للموظف العام، (دراسة مقارنة)**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، **1999**.
9. مصطفى كامل خليل أحمد، **معايير العمل الدولية والتجارة الخارجية للدول النامية**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، **2007**.

10.ناهد العجوز، **الحماية الجنائيّة للحقوق المالية في قانون العمل في مصر والدول العربية**، الطبعة الأولى، رسالة دكتوراه، دار المعارف، الإسكندرية، **1996**.

11.ماجد جمعة قريوي، **إضراب العاملين في الدولة**، بحث لنيل الدبلوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة دمشق، **2004**.

د– النّدوات والمحاضرات

1. إحسان هندي، **(القرارات الدولية في ميزان القانون الدولي)**، الندوة **السادسة عشرة (16)** لحزب البعث العربي الاشتراكي حول: **القرارات الدولية في ميزان القانون الدولي**، المنعقدة بتاريخ: **2005/11/28**، دمشق، دار البعث/ موقع الحزب، **2005**.

2. **(الأحكام المتعلّقة بعمل النساء في التشريعات العربية)**، الفصل الخامس: **(النقابات)**، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية، اللّجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الأمم المتحدة، نيويورك، **1995**.

3. حازم حسن جمعة، تحرير: أحمد الرشيدي، **(مفهوم اللّاجئين في المعاهدات الدولية والإقليمية)**، أعمال ندوة الحماية الدولية للّاجئين، مركز البحوث والدّراسات السّياسية، جامعة القاهرة، **1997**.

4. ذياب البداينة، **(سوء معاملة الأطفال: الضحيّة المنسيّة)**، ندوة علمية حول:**(سوء معاملة الأطفال واستغلالهم غير المشروع)**، مركز الدارسات والبحوث/ أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرباط، جانفي **2001**.

5. فاتح عبّاس القرشي، **(دَوْرْ أصحاب الأعمال في تعزيز الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المُنظّم)**، ورشةُ عمل قُطرية حول: **الحماية الاجتماعية في القطاع غير المنظّم**، مكتب العمل العربي، الخرطوم، الفترة من **18** وإلى **19** سبتمبر **2013**.

6. محمد زكي أبو عمر،**(نظرة عامة حول الجزاءات المترتّبة على خرق حقوق الإنسان)**، النّظام الإنساني العالمي وحقوق الإنسان في الوطن العربي، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، بحوث ومناقشات الندوة العربية السادسة، عمان، مارس– أفريل **1989**، الطبعة الأولى، دار المستقبل العربي، القاهرة، **1992**.

7. محمد سعدو الجرف، **(العولمة ومعايير العمل الدولية)**، المؤتمر السّنوي **السادس** حول: **التأثيرات القانونية والسّياسية والاقتصادية للعولمة على مصر والعالم العربي**، كليّة الحقوق، جامعة المنصورة، القاهرة، **26 – 27 مارس 2002**.

8. محمد شوقي عبد العال،**(حقوق اللّاجئين طبقا لمواثيق الأمم المتحدة)**، أعمال ندوة الحماية الدولية للّاجئين**(1996)**، تحرير: أحمد الرشيدي، الطبعة الأولى، مركز البحوث والدّراسات السّياسية، جامعة القاهرة، **1997**.

9. مصطفى كامل السيّد،**(محاضرات في حقوق الإنسان)**، كلية الاقتصاد والعلوم السّياسية، جامعة القاهرة، **1994/1993**.

10.وحيد الفرشيشي، **(عمالة الأطفال: دراسة مسحيّة تحليلية في ثلاث بلدان: تونس واليمن، ولبنان)**، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، ماي **2008**.

11.يوسف القريوتي، **(تأهيل وتشغيل المعاقين)**، سلسلة ندوات ودراسات من أجل تكافؤ الفرص لصالح الأشخاص المعاقين، أعمال الندوة الدولية، الرباط، من **01** إلى **03** ديسمبر **1994**.

12.يوسف إلياس، **(المساواة الجماعيّة)**، محاضرات الدورة التثقيفيّة في مجال التكوين النقابي للعمّال الصوماليين، بغداد، **1989**.

13.يوسف إلياس، **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل (رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي)**، القسم الرابع: **(عمل الفئات ذات الاحتياجات الخاصة (النساء والأحداث)**، المحاضرة الأولى: **(حقوق المرأة في مجال العمل من خلال معايير العمل الدولية والعربية والتشريعات العربية)**، دار وائل للنشر، عمان، **2008**.

هـ – المعاجم

1. كرم البستاني وآخرون، **المنجد في اللغة**، دار المشرق ودار الفقه للطباعة والنشر، بيروت، **2000**.
2. نشرة الهجرة القسرية، ترجمة: أشرف عبد الفتاح، **قاموس مصطلحات حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني**، مركز دراسات اللاجئين، جامعة أكسفورد، العدد: **08**، نوفمبر **2000**.

و – مواقع الأنترنيت

1. الأمم المتحدة:حقوق الإنسان **(مجموعة صكوك دولية:العهد الدولي للحقوق السّياسية والمدنية)**، المجلّد الأول، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، **1993**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2011/06/20**:

http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b003.html

2. الأمم المتحدة:**(مجموعة الاتفاقيات)**، المجلّد: **1015**، الرقم: **4648**، موقع الإنترنيت المُطلَّع عليه بتاريخ: **2007/11/26**:

http://www.ilo.org/ilolex/egi-lex/convde.pl?**C105**

3. الأمم المتحدة:**(مجموعة المعاهدات)**، المجلّد: **39**، الرقم: **612**، موقع الإنترنيت المُطلَّع عليه بتاريخ: **2007/11/26**:

http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/recmde.pl?**R036**

4. **(الشّذوذ الجنسي: وصمة عارٍ أم واقع مؤلم؟)**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2013/03/04**:

http://iipdigital.usembassy.gov/st/arabic/texttrans/2009/03/20090323150414snmassabla0.1324732.html#ixzz3E3LDJC

5. اللّجنة المعنيّة بحقوق الإنسان:**(عدم التمييز)**، التعليق العام رقم: **18**، الدورة رقم: **37**، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة مينيسوتا، **1989**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ:**07/ 05/ 2012**:

http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/hrc-gc18.html

6. اللّجنة الإسلامية العالمية للمرأة والطفل:**(مشروع قرار دولي لحماية الشّواذ)**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2012/05/07**:

http://www.iicwc.org/lagna/iicwc/iicwc.php?id=147

7. **المفوضيّة السّامية لحقوق الإنسان**:(مكافحة التمييز القائم على الميول الجنسية والهوية الجنسية)، **موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ:2013/05/09**:

LGBTHumanRights@un.org

8. المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لشؤون اللّاجئين:**(مفهوم الأشخاص عديمي الجنسيّة وفق أحكام القانون الدولي)**، اجتماع خبراء عَقَدَهُ مكتب المفوضيّة السّامية للأمم المتحدة لشؤون اللّاجئين، براتو، إيطاليا، الفترة ما بين: **27-28 ماي 2010**، موقع الإنترنت المطّلع عليه بتاريخ: **2011/06/20**:

http://www.unhcr-arabic.org/538d4ccb6.html

9. المكتب الإقليمي للدول العربية:**(هجرة اليد العاملة)**، المنظمة الدولية للعمل، بيروت، مارس **2013**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2014/01/04**:

http://www.ilo.org/beirut/areasofwork/labour-migration/lang--ar/index.htm

10. المكتب الدولي للعمل:**(أعمال الدورة رقم: 102 للمؤتمر الدولي للعمل)**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2013/04/12**:

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/WCMS_215284/lang--ar/index.htm

11. المكتب الدولي للعمل:**(مبادئ توجيهيّة بشأن تعريف إحصائي للعمالة غير المنظّمة)**، تقرير المؤتمر الدولي **السّابع عشر (17)** لِخُبراء إحصاءات العمل، المنظمة الدولية للعمل، جنيف، الفترة من **23** وإلى **26 نوفمبر 2003**. موقع الانترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2009/11/05**:

http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/guidelines/arabic/defempl.pdf

12. المنظمة الدولية للعمل:**(رسالة غاي رايدر بمناسبة اليوم العالمي لمناهضة رهاب المثلية والتحول الجنسي)**، بيان صادر بتاريخ: **17** ماي **2014**، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2014/09/17**:

http://www.ilo.org/beirut/media-centre/statements/WCMS_243787/lang--ar/index.htm

13. أيوب عثمان، **(حرية الفكر والرّأي والتعبير)**، موقع الانترنت المطّلع عليه بتاريخ: **2007/03/15**:

http://www.sis.gov.ps/royal/14/page3.html

14. جاد الكريم الجباعي، **(المساواة وتكافؤ الفرص)**، موقع الأوان،**07 أوت 2008**، موقع الإنترنت المطلع عليه بتاريخ: **2011/12/08**:

http://alawan.org/article2436.html

15. حمادة أبو نجمة، **(عمل الأطفال في معايير العمل الدولية)**، موقع الإنترنيت المطَّلع عليه بتاريخ: **15** مارس **2007**:

http://ates.google.com/site/laborandringts/child-labour/standars

16. خليل حسين،**(حقوق الإنسان في العهدين الدوليين لعام 1966)**، موقع خاص للدراسات والأبحاث الإستراتيجية، المطلع عليه بتاريخ:**2013/08/16**:

http://drkhalilhussein.blogspot.com/2013/03/1966.html

17. رزاق حمد العوادي، **(الاتفاقيات الدولية التي وقع عليها العراق...وحقوق المرأة في الدساتير العراقية)**، موقع الحوار المتمدن، العدد:**2794**، الصادر بتاريخ:**2009/10/09**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2013/01/12**:

http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=187432

18. رولف كونرمان، **(الحق في العمل وحقوق العمال)**، دليل تدريبي لدُعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الوحدة رقم:**10**، دائرة الحقوق، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2011/06/20**:

http://www1.umn.edu/humanrts/arab

19. زهير الخوالدي، **(العدل والمساواة والإنصاف)**، موقع الحوار المتمدّن، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2013/11/11**:

http://m.ahewar.org/s.asp?aid=361780&r=0&cid=0&u=&i=0&q=

20. ساسية خضراوي وسليمة عبيدة، **(قياس البطالة حسب المعايير الدولية مع الإشارة إلى معايير قياسِهَا في الدول العربية)**، ورقة بحثِيّة منشُورَة على موقع الانترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2015/01/12**:

www.kantakji.com/media/4128/7839.doc

21. سحر مهدي الياسري، **(اللّجوء السّياسي في ضوء القانون الدولي)**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ:**2007/12/15**:

http://www.ahewar.org

22. سيف بن سالم الفضيلي، **(العناني: الإسلام وضع المساواة في أسس العلاقات والسلوك الإنساني)**، ندوة تطور العلوم الفقهية، مؤسسة عمان للصحافة والنشر والإعلان / مركز البحوث والدراسات، جريدة عمان الصادرة بتاريخ: **2013/11/10**، موقع الإنترنت المطّلع عليه بتاريخ: **2014/06/20**:

http://main.omandaily.om/?p=36395

23. شبكة المعلومات السكانية للأمم المتحدة: **(شعبة السكان في الأمم المتحدة)**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2014/06/20**:

www.un.org/popin/data.html

24. صخر الحاج حسين، **(نظرة إلى مفهوم العرق، عرق أم إثنية؟)**، مجلة تحوّلات، العدد:**15**، أكتوبر **2006**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2013/05/01**:

http://www.tahawolat.com

25. صوفي بارتون نوت، **(برنامج التواصل في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز)**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ:**2013/04/12**:

Bartonknotts@unaids.org

26. طه لعبيد، **(الحماية القانونية للأجر في التشريع المغربي)**، مجلة الفقه والقانون، العدد:**04**، المملكة المغربية، فيفري **2013**. موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2014/12/04**:

www.majalah.new.ma

27. علي حسن محمد الطوالبة، **(حق المساواة في الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية)**، مركز الإعلام الأمني، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ:**2013/12/18**:

http://www.policemc.gov.bh/reports/2011/November/1-11-2011/634557452600068284.pdf

28.نفين القواف، **(التمييز في أجور النساء... انتهاك لحقوق المرأة)**، موقع الإنترنت المطلع عليه بتاريخ: **2010/04/18**:

http://www.womengateway.com

29.ط.سوفيان، **(الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصة بتشغيل الأطفال)**، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2011 /10/24**:

http://droit_blog.com/article 3154286

30.محمد شريف، **("التمييز على أساس الميل الجنسي"...مصدر خلافٍ جديدٍ داخل الأمم المتحدة)**، البوابة الإلكترونية: **swissinfo.ch**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ:**2013/11/16**:

http://www.swissinfo.ch/ara/

31.مركز أنباء الأمم المتحدة: "**حملة أحرار ومتساوون**"، موقع الإنترنيت المطلع عليه بتاريخ: **2014/09/17**:

http://www.un.org/arabic/news/

32. مركز حقوق الإنسان:**(حقوق شعوب السّكان الأصليّين)**، سلسلة صحيفة وقائع حقوق الإنسان، رقم:**13**، مكتب الأمم المتحدة، جنيف، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ:**2013/11/10**:

http://www.un.org

33. منظمة العفو الدولية:**(حقوق الإنسان والميول الجنسية وهويّة نوع الجنس)**، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ:**2013/11/16**:

http://www.amnesty.org/ar/sexual-orientation-and-gender-identity

34.موقع نظام المعلومات عن **معايير العمل الدولية** (***NORMLEX***)، المنظمة الدولية للعمل، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ: **2010/11/05**:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0

35.ميثاق المعهد الدولي لحقوق الإنسان:**(الحقوق الأساسيّة للإتحاد الأوروبي)**، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة مينيسوتا، موقع الإنترنيت المطّلع عليه بتاريخ:**2013/11/16**:

http://www1.umn.edu/humanrts/arab/eu-rights-charter.html

36.نهدة يونس، **(نحو إطار نظري لمناقشة قضايا العنف)**، **2004**، موقع الإنترنت المطّلع عليه بتاريخ: **2007/01/12**:

http://www.amanjordan.org

37. هيثم سعد الدين،**(بناء المستقبل بالعمل اللّائق:مؤتمر العمل الدولي يعقد دورته المائة)**، الأهرام الدولية، الطبعة الدولية، الصّادرة بتاريخ:**25 ماي 2011**، موقع الإنترنت المطّلع عليه بتاريخ: **2013/12/31**:

http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=519008&eid=9500

38. يونيسيف:**(الفُرَصْ في الأزماتِ: الوقاية من فيروس نقص المناعة البشريّة بدءاً من مرحلة المُراهقة المُبكّرة حتّى مرحلة البُلوغ المُبكّرة)**، المركز الصحفي، يونيسف، موقع الإنترنت المطّلع عليه بتاريخ: **2013/04/12**:

http://www.unicef.org/arabic/media/24327_58728.html

2. قائمة المصادر والمراجع باللّغة الأجنبية

A- Sources documentaires

1. *Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du **30** avril **1996** dans l'affaire **C-13/94, P. C. S. et Cornwall County Council**, pont. **20**.*
2. *B.I.T.:(**An I.L.O. code of practice on H.I.V./A.I.D.S. in the world of work**), I.L.O.,Geneva,**2001**.*
3. *B.I.T.:Bulletin officiel,Rapport du **comité de la liberté syndicale** n°**1500**.,série :(A).,O.I. T.,Genève **1989**.*
4. *B.I.T.:Bulletin officiel,Rapport du **comité de la liberté syndicale** n°**1281**.,série :(B.),O.I.T., Genève **1992**.*
5. *B.I.T.:(**Compte rendu des travaux**), **C.I.T**., **34ème** session, **1951.***
6. *B.I.T.:(**Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable**),**01**ère édition,O.I.T.,Genève,**2008**.*
7. *B.I.T.:(**Discrimination en matière d'emploi et de profession**),C.I.T.,**40**ème session,O.I.T., Genève, **1957**.*
8. *B.I.T.:(**Droit syndical de l'O.I.T. :Normes et Procédures**), O.I.T.,Genève, **1996**.*
9. *B.I.T.:(**Egalité de la rémunération**),étude d'ensemble de la commission d'experts pour l'application de la convention internationale n°**100** et de la recommandation n°**90**), Session n°**73**, Genève, **1986.***
10. *B.I.T.:(**Employment, incomes and equality. A strategy for increasing productive employment in Kenya**), I.L.O.,Geneva, **1972**.*
11. *B.I.T.:(**Equality at Work**),Report of the Director-General I.L.O.,Geneva, **2007**.*
12. *B.I.T.:(**I.L.O. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**),I.L.C.,**97**th Session, ,**10**th **June**,**2008**,I.L.O. Publications, I.L.O.,Geneva,**2008**.*
13. *B.I.T.:(**La liberté syndicale**),Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T., **04**ème édition O.I.T.,Genève, **1996**.*
14. *B.I.T.:**(La liberté syndicale)**, recueils des décisions, Genève, **2006**.*
15. *B.I.T.:**(La liberté syndicale dans la fonction publique)**, conférence technique sur la fonction publique, Rapp.**01**,Genève, **1975**.*
16. *B.I.T.:(**Le temps de travail**),Etude D'ensemble de la Commission d'expert sur l'application des conventions et recommandations,O.I.T.,Genève,**1984**.*
17. *B.I.T.:(**Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail),**Programme focal de promotion de la Déclaration,**02**ère édition, O.I.T.,Genève, **2003**.*
18. *B.I.T.:(**Les salaires**),C.I.T., **73ème** session, Genève, **1986**.*
19. *B.I.T.:(**Le travail des enfants: l'intolérable en point de mire)**, Rapp. III (part.**01**), **C.I.T., 86ème** session, Genève, Juin **1998.***
20. *B.I.T.:**(le travail des enfants),** Rapp. IV (2A), C.I.T., **87ème** session, Genève, juin **1999.***
21. *B.I.T.:**(L'heure de l'égalité au travail),** Rapport I (b), C.I.T., **91**ème session,O.I.T.,Genève,**2003.***
22. *B.I.T.:(**Liberté syndicale et négociation collective**), Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, C.I.T., **81**ème session, rapport **III**, partie **04**.(B), Genève,**1994**.*
23. *B.I.T.:(**Listes des ratifications par convention et par pays (au 31 déc. 1994)**, Rapp.III (part.**05**), **C.I.T., 82ème** session, Genève, Juin **1995.***
24. *B.I.T.:(**Listes des ratifications par convention et par pays(au 31 décembre1999)**,Rapp.III (part.**02**), **C.I.T.**, **87ème** session, Genève, Juin **1999**.*
25. *B.I.T.:(**L'O.I.T., et les droits de l'homme**), rapport du directeur de la conférence générale, C.I.T., session : **52,** Genève, **1965.***

26. B.I.T.:(**Policy and legal issues relating to HIV/AIDS and the world of work**),I.L.O.,Geneva, **1999**.
27. B.I.T.:Rapport de la commission d'experts, rapp. gén., Genève, **2001**.
28. B.I.T.:**Recueil de décisions du comité de la liberté syndicale**,O.I.T., Genève,**2002**.
29. B.I.T.:(**Tendances mondiales de l'emploi 2014:une reprise sans emplois?**),O.I.T.,Genève, **2014**.
30. B.I.T.:(**World of Work**), The Magazine of The I.L.O., n° **18**, December **1996**.
31. C.D.E.S.C.:**(Le droit au travail)**, Observation générale n°**18, E/C.12/G.C./18, 2005.**
32. C.E.E.:(**Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne)**, J.O.n° C **364**, du **18/12/2000**.
33. C.E.E.: Directive **117/75** , du **10/02/1975**, J.O.U.E. n° L **45** du **19/02/1975**.
34. C.E.E.: Directive **207/76** , du **09/02/1976**, J.O.U.E. n° L **39** du **14/02/1976**.
35. C.E.E.:Directive **78/79**, du **19/12/1978**, J.O.U.E. n° L **006** du **01/01/1979**.
36. C.E.E.:Directive **86/613**, du **11/12/1986**, J.O.U.E. n° L **359** du **19/12/1986**.
37. C.E.E.:Directive **97/80** , du **15/12/1997**, J.O.U.E. n° L **14** du **20/01/1998**.
38. C.E.E.:Directive **2000/43**, du **29/06/2000**, J.O.U.E. n° L **180** du **19/07/2000**.
39. C.E.E.:Directive **2000/78**, du **27/11/2000**, J.O.U.E. n° L **303** du **02/12/2000.**
40. C.E.E.:Directive **2002/73**, du **23/09/2002**, J.O.U.E. n° L **269** du **05/10/2002**.
41. C.E.E.:Directive **2004/113**, du **13/12/2004**, J.O.U.E. n° L **373** du **21/12/2004.**
42. C.E.E.:Directive **96/97**, du **20/12/1996**, J.O.U.E. n° L **46** du **08/01/1997**.
43. **(Child labour in Britain**), Report of the international working group on child labour, September **1995**.
44. Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies : observation générale N° **18**, du **24** nov. **2005**.
45. (**Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 aout 1789**), éd. Ministère de la justice, Aout **2001**.
46. Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies : observation générale N° **18**, du **24** nov. **2005.**
47. European Commission :(**One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men**), Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Luxembourg, **1998**.
48. European Commission :(**Communication from the Commission to the European Parliament, the council, the European Economic and Social Committee of the Regions « Strategy for equality between women and men 2010-15 »)**, Brussels, **21** Sep.**2010**.
49. European Union Agency for Fundamental Rights:(**Homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States**), Part. II – The Social Situation Vienna, **2009**.
50. Department of Labor: **Testimony of Deputy Secretary of Labor Seth Harris before the Senate Subcommittee on Children and Families Committee on Health, Education,Labor and Pensions**, **2009.**
51. I.L.O.:(**Discrimination in respect of employment and occupation**), Report of committee of experts on application of conventions and recommendations, I. L. C., **47th** session ,Geneva, **1963**.
52. I.L.O**.**: Labour Statistic Book, **2000**.
53. I.L.O.:(**Maternity at work)**, A review of national legislation.Findings from the I.L.O.'s Conditions of Work and Employment Database, second edition ,Geneva, **2010**.
54. I.L.O.:(**Older people in work and retirement**), Report of the Director-General, I.L.C., **46th** Session, Geneva, **1962**.
55. I.L.O.:(**Promoting Equity, Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay)**, A step-by-step guide, Geneva,**2008**.
56. I.L.O. :(**Report of the Committee on the Informal Economy**), Provisional Record **25**,I.L.C.,**90th** session, Geneva,**2002**.

57. *I.L.O.:(**Saving lives, protecting jobs:International H.I.V.and A.I.D.S. Workplace Education Programme**), SHARE (Strategic H.I.V. and A.I.D.S. Responses in Enterprises), Geneva, **2008**.*
58. *I.L.O.,(**The role of the I.L.O. in technical cooperation**),Provisional record **19(166),2006d**, **I.L.C.**,**95**th session, Geneva,**2006**.*
59. *O.M.S.:**(Children at work): special health risks**, rapport technique, series : **756**, Geneva, **1987** .*
60. *U.N.A.I.D.S.:(**Report on the global A.I.D.S. epidemic**), Geneva, **2010**.*
61. *U.N.A.I.D.S.:**(The United Nations Speaks Out: Tackling Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity)**, O.H.C.H.R., W.H.O. and U.N.A.I.D.S., April **2011**.*
62. *United Nations Développent Programme, **Human Développent**, Report Oxford University Press, New York/Oxford, **1995**.*
63. *U.N.:(**The world's women 2000, trends and statistics**), New York, **2000**.*

B-Ouvrages

1. *A. Benamrouche, **Le nouveau droit du travail en Algérie**, éditions Hiwarcom, Alger, **1994**.*
2. *A.Boudahrain,**Le droit du travail au Maroc (embauche et condition de travail), 01**ère édition, Société de diffusion Al Madariss, Casablanca,**2005**.*
3. *A.Fenet**, Le Droit et les Minorités (Analyses et Textes)**,éditions Bruylant, Bruxelles, **1995**.*
4. *Ahmed Lakhdar Amrani, **Modalité d'exercice du droit syndical**, guide pratique de législation et de réglementation du travail, livret n° **05**, Alger.*
5. *A. H. Zarb, **Les institutions spécialisées du système des nations unies et leurs membres**, éditions A. Pedone, Paris, **1990**.*
6. *A.J.Arnaud, **(Entre modernité et mondialisation)**, Leçons d'histoire de la philosophie du droit et de l'Etat,**02**ème édition,L.G.D.J.,Collection droit et société, Paris,**2004.***
7. *Alain gandolfi,**Institutions internationales**,collection droit des sciences économiques,**2**ème édition, éditions Masson, Paris, **1998**.*
8. *A.Martin **, Legislation du travail (mèmento**), Nathan Technique,**1996**.*
9. *A.Martin et F.Beaubois, **Legislation du travail (B.E.P.)**, NathanTechnique,**1988**.*
10. *A.Reinhart , **Adressing sexual harassment in the workplace**, a management information booklet, **I.L.O.**,Geneva, **1999***
11. *A.Trebilcock,**Normes internationales du travail (Approche globale)**,B.I.T.,Genève,**2001.***
12. *A.Trebilcock**, Towards social dialogue ;Tripartite cooperation in national economic and social policy-making**, I.L.O., Geneva, **1994**.*
13. *B.Béguin**, Le tripartisme Dans l'organisation Internationale du travail**, Centre Européen de la dotation Carnegie, Genève, **1959**.*
14. *B.Depuy, **Nouvelle structure de l'organisation internationale du travail**, **1**ère édition, éditions Economica, Paris, **1987** .*
15. *B.Gazier,**Economie du travail et de l'emploi**, **02** ème édition ,éditions Dalloz, Paris, **1992.***
16. *B.Gernigon, **(La convention n° 98 de l'O.I.T. : un instrument toujours d'actualité cinquante ans après son adoption)**, éducation ouvrière, Paris, n° **02**, **1999.***
17. *B.Genigon,A.Odero&H.Guido,**Les principes de l'O.I.T. sur le droit de grève**,B.I.T.,Genève, **2000.***
18. *B.Gernigon, **Relations de travail dans le secteur public**,B.I.T., Genève,**2007**.*
19. *B.Hess-Fallon et d'autres, **Droit du travail, 23**ème édition, éditions Sirey, Paris, **2010**.*
20. *B.I.T.:**La liberté syndicale :Recueil de décisions et de principes du comité de la liberté syndicale du conseil d'administration du B.I.T.,05**ème édition, O.I.T., Genève ,**2006.***
21. *_____,**Les normes internationales du travail :un patrimoine pour l'avenir (Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos),**O.I.T., Genève, **2004.***
22. ***——,Les règles du jeu :une brève introduction aux normes internationales du travail**,**03**ème édition, O.I.T.,Genève, **2014.***

23. *C.Bassompierre et G.Guéry,**Droit européen et international du travail**, Gualino éditeur,**E.J.A.**, Paris, **2002.***
24. *C.F. Anthony Alcock, **History of the international labour organization**, London, Mac – Millan, **1971**.*
25. *C.La Hovary,**Les droits fondamentaux au travail (Origines, Statut et impact en droit international)**, Presses Universitaires de France, Paris, **2009.***
26. *Cl. A. Colliard, **Les institutions internationales**, éditions Dalloz, Paris, **1969**,*
27. *C. Rousseau**, Droit international public**, éditions Dalloz, Paris, **1970.***
28. *C.wilfred Jenks**, Human rights and international labour standards**, Stevens sous limited, London, **1960**.*
29. *C.F. James & T. Shotwell, **The origines of the international labour organization**, Vol. **01**, Columbia University Press, New York, **1934**.*
30. *C.F. Anthony Alcock, **History of the international labour organization**, London, Mac – Millan, **1971**.*
31. *D.Alland**, Droit international public**, P.U.F., Collection droit fondamental, Paris**, 2000.***
32. *D.A.Morse, **Origines et évolution de l' O. I. T.**, Préf. A. Parodi, Paris, **1969**.*
33. *D.C. Yannopoulos, **La protection internationale de la liberté syndicale**, L.G.D.J., Paris, **1973**.*
34. *D.Tajgman&K.Curtis,**Guide pratique de la liberté syndicale(Normes, principes et procédures de l'Organisation Internationale du Travail**,**01**^{ère} édition,B.I.T.,Genève,**2000**.*
35. *E.David,(**Principes de droit des conflits armés**), **04**^{ème} édition, éditions Bruillant, Bruxelles,**2010**.*
36. *F.Blanchard, **Freedom of association**, a workers' education mannual, **2**^{ème} édition, I.L.O ff., Geneva, **1987**.*
37. *F.Favennec-Héry & P.Y.Verkindt**, Droit du travail**, **02**^{ème} édition, L.G.D.J., Lextenso éditions, Paris, **2009**.*
38. *F.Laroche- Gisserot, **Les droits de l'enfant**, éditions Dalloz, Paris, **2003**.*
39. *F.Lefebvre, **Droit du travail (mémento pratique)**,éditions Francis Lefebvre, Paris,**2000**.*
40. *F.Petit, **Droit de la protection sociale**, L.G.D.J., Gualino/Lextenso éditions, Paris, **2009**.*
41. *F.Rigaux**, Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (La liberté de mouvement dans la doctrine du droit des gens)**,Collection de l'Académie de Droit International Humanitaire et de droits Humains à Genève, Vol.**02**, éditions Bruylant, Bruxelles,**2007.***
42. *F.Sudre**, Droit européen et international des droits de l'homme**,P.U.F.,Paris,**2003**.*
43. *F.Terré, **L'égalité :(Réflexions sur un couple instable :égalité et équité)**,Archives de philosophie du droit ,T.**51**,éditions Dalloz, Paris,**2008**.*
44. *G.A. Johnston, **The international labour organization (its work for social and economic progress)**, Europa Publications, London.**1970**.*
45. *G.Derville et G.Rabin-Costy**, La protection de l'enfance**, éditions Dunod, Paris, **2010**.*
46. *G. Lebreton, **Libertés publiques et droits de l'homme**, **4**^{éme} édition, éditions Dalloz, Paris, **1999**.*
47. *G.Lyon-Caen et J.Pélissier, **Droit du travail**, éditions Dalloz, Paris**, 1992**.*
48. *G.Lyon-Caen & A.Lyon-Caen,**Droit social international et européen**, éditions Dalloz, Paris, **1993**.*
49. *G.Rodgers et d'autres, **L'organisation internationale du travail et la quête de la justice sociale(1919-2009)**,**01**^{ère} édition ,B.I.T. , Genève,**2009**.*
50. *G.Scelle**, L'organisation internationale du travail et le B.I.T.**, Paris, **1930**.*
51. *H.G. Bartolomei De La Cruz et A. Euzéby, **L'organisation internationale du travail**, Paris, P.U.F., **1997**.*
52. *H.Sinay et J.C.Javillier, **La grève**, éditions Dalloz, Paris, **1984**.*
53. *I. Daugareilh,**Travail, Droits fondamentaux et Mondialisation**, éditions Bruylant,Bruxelles,**2003**.*
54. *I.L.O. : **ABC of women worker's rights and gender equality**, I.L.O.,Geneva,**2000**.*

55. *Jacques Ghestin*, ***Droit du travail***, *éditions Sirey, Paris*, ***1971***.
56. *J. Dupeyroux*, ***Droit de la sécurité sociale***, ***16^{éme}*** *édition, éditions Dalloz, Paris*, ***2008***
57. *J.D. Reynaud*, ***Les syndicats en France***, *T.* ***01***, ***3ème*** *édition, éditions du Seuil, Paris*, ***1975***.
58. *J.-E.Malabre*,***(Droit D'Asile*** *),in :Encyclopédie universalisa, Corpus.****03***,*Les services éditoriaux et techniques d'encyclopédie universalisa, Paris*, ***2002 .***
59. *J.E.Ray*,***Droit du travail Droit vivant***,***19*** *ème édition, éditions Liaisons,Reuil-Malmaison*,***2010***.
60. *J. Ghestin*, ***Droit du travail***, *éditions Sirey, Paris*, ***1971.***
61. *J.J.Depeyroux*, ***Sécurité sociale***, *édition Sirey, Paris*,***2000***.
62. *J. Latournerie* ,***Le droit Français de la grève***, *éditions Sirey, Paris*, ***1972.***
63. *J.M.Bonvin*,***L'organisation international du travail:étude sur une agence productrice des normes***,*P.U.F., Paris*,***1998***.
64. *J.M.Servais*, ***Droit en synergie sur le travail***, *éléments de droit international et comparé du travail, éditions Bruylant, Bruxelles*,***1997.***
65. *J.M.Servais*, ***Normes internationales du travail,*** *L.G.D.J., Paris*, **2004**.
66. *J. P. Antona*, ***Le syndicat dans l'entreprise***, *collection Dalloz*, ***1989***.
67. *J.Pélissier et d'autres*, ***Droit du travail***, ***21*** *ème édition, éditions Dalloz, Paris*,***2002.***
68. *J.Pillinger*, (***Pay equity now! Pay equity resource package***),*public services international*,***2002***.
69. *J.Savatier & J.Rivero*, ***Droit du travail***, *Presses Universitaires de France, Paris*, ***1984***.
70. *J.Vatin et Cl. Trémeau*, ***Droit du travail et droit social***, *éditions Foucher, Paris*,***2001***.
71. *J.W.Follows*,***Antecedents of the international labour organization***,*Oxford Clarendon Press*,***1951***.
72. *L. E. Troclet* , ***Législation sociale internationale***,*Librairie Encyclopédique, Bruxelles* ,***1952*** .
73. *L. Favoreu*, ***Droit des libertés fondamentales***, ***1ère*** *édition, éditions Dalloz, Paris*, ***2000.***
74. *L.L.Lim*,(***More and better jobs for women: an action guide***),*International Labour Office, Geneva*, ***1996***.
75. *L. Samuel*, ***Droits sociaux fondamentaux (jurisprudence de la charte sociale européenne***), ***02*** *ème édition, éditons du conseil de l'Europe, Strasbourg, décembre* ***2002***.
76. *L.Wirth*,***Breaking through the glass ceiling :women in management***, ***02*** *nd édition*,***I.L.O***., *Geneva*, ***2004.***
77. *M.Budixer*, ***Le droit de la femme à l'égalité de salaire et la convention n°100 de l'organisation internationale du travail***, *L.G.D.J., Paris*,***2009***.
78. *M.Ducasse, A.Roset et L.Tholy*, ***Code annoté européen du travail***, *Groupe Revue Fiduciaire, Paris*, ***2002.***
79. *M.Guerreau*, ***L'organisation permanente du travail***, *éditions Rousseau, Paris*, ***1923***.
80. *M. Gunderson*, (***Comparable Worth and gender discrimination: An international perspective***), ***I.L.O***., *Geneva*, ***1994***.
81. *M.Humblet&R.Silva*, ***Sécurité sociale(Des normes pour le 21ème siècle)***,***01*** *ère édition, Département des normes internationales du travail, B.I.T.,Genève*, ***2002***.
82. *M.Miné et d'autres*, ***Droit social international et européen en pratique***, *éditions d'organisation- groupe eyrolles, Paris*,***2010***.
83. *M.Piquemal et J.Chappez*, ***La liberté syndicale dans la fonction publique***, *Annuaire Français des droits de l'homme*, ***1974.***
84. *M .Rorgetto et R .Laffore*,***Droit de l'aide et de l'action sociale***,***3éme*** *édition, éditions* ***E .J.A.,*** *Montchrestien*,***2000***.
85. *M.Virally,(La valeur juridique des recommandations des organisations internationales), A.F.D.I., t.****02***,*Paris*, ***1956***.
86. *N.Haspels,Z.M. Kasim, C.Thomas and M^c.Cann*,(***Action against sexual harassement at work in Asia and the pacific Banagok***), *I.L.O.*, ***2001***.
87. *M.Humblet et d'autres*,***Les normes internationales du travail*** *:une approche globale,B.I.T., Genève*, ***2002***.
88. *N.Valticos*,(***Un système de contrôle international « la mise en œuvre des conventions internationales du travail*** »), *R.C.A.D.I., Vol.* ***01***, ***1968.***

89. *N.Valticos, **Traité de droit du travail**, ,éditions Dalloz, Paris, **1973**.*
90. *N.Valticos, **Droit international du travail**, t.**08**, **02**ème édition, éditions Dalloz, Paris, **1983.***
91. *O.De Schuttrer, **Discrimination et marché du travail**, Coll. Travail et société, édition Peter Lang, **2001**.*
92. *P.Dimitrijevic, **l'organisation internationale du travail (histoire de la représentation patronale)**, Librairie de l'université, Georg. & Cie S.A, Genève, **1972**.*
93. *P.Manin, **Droit constitutionnel de l'union européenne,** éditions A. Pedone, Paris, **2004**.*
94. *P.Thornberry, International law and the rights of minorities , Clarendon Press,Oxford,**1991.** Rodiere, **Droit social de l'union européenne**, L.G.D.J./E.J.A., Paris, **1998**.*
95. *R.Anker,**Gender and jobs sex segregation of occupations in the world**, I.L.O., Geneva, **1998.***
96. *R.Courtin, **L'organisation permanente du travail et son action**, édition Dalloz, Paris, **1923.***
97. *S.Günter- Nagel, **Le droit international de la sécurité sociale**, **1**ère édition, P.U.F., Paris, **1994.***
98. *S.Kanté,(**Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone, Vers la Promotion d'un travail décent**), B.I.T., Genève,**2002**.*
99. *S.Maillard,**Discrimination et harcèlement(précisions de la Cour de cassation)**,Actualité jurisprudentielle, n°**43**, Recueil Dalloz, **10 décembre 2009**, note à propos de Soc. - **10 novembre 2009**.*
100. *T.A.Aleinikoff & V.Chetail, **(Migration and international legal norms)**,T.M.C. Asser Press,The Hague,**2003**.*
101. *T.Buck,**International child law**, **02**nd édition,Routledge,Taylor &Francis Group, London,**2011**.*
102. *V.Y.Ghebali,**L'organisation internationale et l'évolution de la société mondiale :l'organisation internationale du travail (O.I.T.),** vol.03 , Institut Universitaire de Hantes Etudes internationales, édition Georg., Genève,**1988**.*
103. *V.Donlevy-Gomes, **Egalité des chances entre les femmes et les hommes**,**01**èreédition, éditions Racine, Strasbourg,**2001**.*

C-Articles et Etudes

1. *A. Azer and N. Ramy, (**child labor: child rights conceptualization)**, The national review of social science, **N.C.S.C.R.**, Vol.**37**, n°. **03**,**2000**.*
2. *A.Gewirth,(**Human Rights:Essays on Justification and Applications)**,University of Chicago /Alan Press, Chicago,**1982**.*
3. *A.Jeammaud,(**Le principe de faveur, enquête sur une règle émergente**),Droit Social,n°**02**, février **1999**.*
4. *A.Otting, **Les normes internationales du travail (ossature de la sécurité sociale)**, R.I.T.,V.**132**, N° **02**, **1993**.*
5. *B.Gazier,**Economie du travail et de l'emploi, 02** ème édition spéc.n°**91**. ,éditions Dalloz, Paris, **1992**,*
6. *B.Hepple,(**Equality and empowerment for decent work**),I.L.R., Vol.**140**,n°.**01**.*
7. *C.F. James & T. Shotwell, **The origines of the international labour organization**, Vol. **01**, Columbia University Press, New York, **1934**.*
8. *C.Piloud,(**Commentaires des protocoles additionnels du 08 Juin 1977 aux conventions de Genève du 12 Aout 1949**),Comité international de la croix rouge, Genève,**1986**.*
9. *C.Rossillion , **Organisation internationale du travail** , Juris – Class. Trav.fasc. **91 – 10** , **1986**.*
10. *C.Bernard et d'autres,(**Equality,non-discrimination and the labour market in the U.K.**),I.J.C.L.L.I.R.,Vol.**18**, Issu **02**,**2002**.*
11. *C. Rossillon ,(**L'O.I.T et l'élimination raciale)**, **R.I.T.**,vol.**121**,**1985**.*
12. *E.Lee,**(La déclaration de Philadelphie: rétrospective et prospective),**R.I.T.,vol.**133**, B.I.T.,Genève, **1994**.*
13. *F.Ermacora,(**The protection of minorities before the United nations**),R.C.A.D.I.,**1982**.*

14. *F.Rigaux*, ***Globalization, migration and human rights : a new paradigm for research and citizenship (La liberté de mouvement dans la doctrine du droit des gens)***,*Collection de l'Académie de Droit International Humanitaire et de droits Humains à Genève, Vol.**02**, éditions Bruylant, Bruxelles,**2001**.*
15. *D.Brulhart et d'autres,* ***(L'O.I.T./L'I.P.E.C.) :analyse d'une organisation****, Séminaire enfants travailleurs, Faculté des Lettres, Département travail social et politiques sociales, Université de Fribourg.*
16. *D. L. Smolin,* ***Strategic choices in the international campaign against child labour****,* ***Hum. Rts. Q.****, Vol.**22**, n°.**04**, **2000**.*
17. *D.Tharaud et V. Van Der Plancke,(****Imposer des discriminations positives dans l'emploi :vers un conflit de dignité ?****),Justice, éthique et dignité, Textes réunis,O.M.I.J.,Limoges,**2004**.*
18. *F.Ermacora,(****The protection of minorities before the United nations****),R.C.A.D.I.,**1982.***
19. *G.Castaneda,(****Valeur juridique des résolutions des Nations Unies****), R.C.A.D.I.,t. **129**, Paris,**1970.***
20. *G.Standing,(****Cumulative désavantage? Women industriel workers in Malaysia and the Philippines****),Technical Meeting on entreprise Restructuring and Labour Market, International Training Center of I.L.O., Turin, **31** May- **02** June **1995**.*
21. *I.L.O.:****(Collective bargaining)****, a workers' education mannual, **2nd** révision, international labour office, Geneva, **1986.***
22. *I.L.O.:****(Freedom of association)****, a workers' education mannual, **1nd** révision, international labour office, Geneva, **1984.***
23. *I.L.O.: (****Maternity at work)****, A review of national legislation.Findings from the I.L.O.'s Conditions of Work and Employment Database, second edition ,Geneva, **2010**.*
24. *I.L.O.:(****Trade Unions and the I.L.O).****,a workers'education mannuel, **2nd** edition, I.L.O ff., Geneva, **1988**.*
25. *J.-E.Malabre,****(Droit D'Asile*** *),in :Encyclopédie universalisa,Corpus.***03***,Les services éditoriaux et techniques d'encyclopédie universalisa, Paris,* **2002**
26. *J.Deschenes,(****Proposition concernant une définition du terme minorité****),O.N.U.,Doc. (E./C.N.**4**/Subj.**02/1985/31)**.*
27. *J.F.Flauss&V.Chetail,****La convention de Genève du 28 juillet 1951 relative au statut des refugiés-50 ans après :bilan et perspectives,*** *Collection de l'institut international des droits de l'homme, éditions Bruylant,Bruxelles,**2001**.*
28. *J.Pillinger, (****Pay equity now! Pay equity resource package****),public services international, **2002**.*
29. *K.Hanson et A. Vandacle,(* ***Working children and international labour law: a critical analysis)****,* ***I.J.C.R.****, Vol. **11**, n°.**01**, **2003**.*
30. *K.J.Arrow,(****What has Economics to say about racial discrimination****),J.E.P.,Vol.**12**,N°**02**, **1998.***
31. ***(La première internationale)****, recueil de documents publiés sous la direction de J. Freymond, T. **01**, Genève, **1962**.*
32. *L. Swepston,****Droits de l'homme et liberté syndicale(évolution sous le contrôle de l'O.I.T.),*** *R.I.T.,Vol.**137**,n° **02**,**1998**.*
33. *M.Budixer,* ***Le droit de la femme à l'égalité de salaire et la convention n°100 de l'organisation internationale du travail,****L.G.D.J.,Paris, **1975**.*
34. *M.Ducasse, A. Roset et L. Tholy,* ***Code annoté européen du travail****, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, **2002** .*
35. *M.O'Brien,(****Equality and fairness: Linking social justice and social work practice****),Journal of Social Work,vol. **11**,n°**02**, April **2011**.*
36. *N.Drydakis, (****Sexual orientation discrimination in the labour market****), Labour Economics, Vol. **16** ,**2009**.*
37. *N.Ghosheh,(* ***Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context)****, Conditions of Work employment Series, I.L.O., n°.* ***20*** *,Geneva,* ***2008***

38. *N.Valticos, (**La commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale et le mécanisme de protection internationale des droits syndicaux**), Annuaire Français, Paris, **1967**.*
39. *O.N.U. :(**Droit des minorités :Normes internationales et indications pour leur mise en œuvre**),Nations Unies, New-york/Genève,**2010,(Doc.HR/PUB/10/3)**,*
40. *P.Alston,(**Facing up to the complexities of the Ilo's core labour standars agenda**), **E.J.I.L.**, Vol.**16**,N°**03**,**2005**.*
41. *P.Naville, **Les mouvements révolutionnistes actuels et le marxisme (l'homme et la société)**, revue internationale de recherches et de synthèses sociologique, octobre-novembre – décembre **1968**, Paris.*
42. *R.Walther,**(La formation en secteur informel :Note de problématique**),document de travail, Département de la recherche, Agence Française de Développement, Paris, Mars **2006** .*
43. ***Syndicats professionnels (Adhésion syndicale)**, éditions techniques Juris- classeurs, Social, Fasc. 590.A,**1990**.*
44. *P.Alston,(**Facing up to the complexities of the Ilo's core labour standars agenda**), **E.J.I.L.**, Vol. **16**,n°**03**,**2005**.*
45. *T.A.Aleinikoff & V.Chetail, **(Migration and international legal norms)**,T.M.C. Asser Press,The Hague,**2003**.*
46. *S.Maillard, **Discrimination et harcèlement(précisions de la Cour de cassation),**Actualité jurisprudentielle, n°**43**, Recueil Dalloz, **10 décembre 2009**, note à propos de Soc. - **10** novembre **2009.***
47. *U.N. :(**The world's women 2000, trends and statistics**), New York, **2000**.*
48. *V.Chetail,**Globalization,migration and human rights:a new paradigm for researc and citizenship (Migration,Droits de L'homme et souveraineté :le droit international dans tous ses états)** , Collection de l'Académie de Droit International Humanitaire et de droits Humains à Genève,Vol.**02**, éditions Bruylant, Bruxelles,**2007**.*
49. *V.Shotwell, **The Origins of the international labor Organization**,Vol. **01**, New York, **1934**.*

D- Thèses et mémoires

1. *M[ed] .ALMOSA ,(**La personnification des minorités :Vers une solution du problème des minorités en droit international**) ,Thèse de Doctorat, Faculté de droit, Université de Nantes,**1999.***
2. *A.Tokatlian, **La protection internationale des marins**, mémoire D.E.S.S., Droit maritime et des transports, C.D.M.T., Faculté de droit et de sciences politiques, Université d'Aix-Marseille, **2002**.*
3. *N.Idriss et d'autres,(**Discrimination dans le monde du travail**),Mémoire en ressources humaines, I.A.E.-Master –Management, Université de Loraine,**2011**.*

E- Sites Internet

1. *B.I.T. :(**Conditions of Work and Employment Programme -Travail**),I.L.O.,Genève, site internet vu **le 06/04/2012** :*
http://www.ilo.org/protection/condtrav.
2. *"C.D.**Toupictionnaire**" : le dictionnaire de politique, site internet vu **le 03/01/2011** :*
http://www.toupie.org/Dictionnaire/Egalite.htm
3. *"C.D.**Toupictionnaire**": **(Définition de la norme**), le dictionnaire de politique, site internet vu **le 03/01/2011***
http://www.toupie.Org /Dictionnaire/Norme.htm
4. *Comte-Sponville , (**Egalité des chances**), Guide républicain, **2004**, site internet vu **le 18/05/2012**:*

http://www.toupie.org/Dictionnaire/Egalite_chances.htm.
(Equality and Diversity), *Flexible Worker Guidance,N.H.S. Professionnels, Flexible Worker Equal Opportunities Policy, v.* ***04*** *rev. J.M.M.* ***260610*** *redline, p.* ***01****. site internet vu* ***le 11/12/2014****:*
http://www.nhsprofessionals.nhs.uk/download/comms/equalityanddiversityguidelinesfeb2011.pdf
5. *I.L.O.:(****Older workers: Work and retirement)****,Report* ***VI(2)****,I.L.C.,* ***65th*** *Session, Geneva,* ***1979****.Site internet vu* ***le 01/10/2007****:*
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1979/79B09_80.pdf
6. *L.Fontaine, (****Le droit de grève discrétement remis en cause****), Revue sociale et politique, n°* ***46****, oct./nov.****2012****.site internet vu* ***le 15/01/2015*** *:*
https://www.ababord.org/Le-droit-de-greve-discretement
7. ***(Normes internationales du travail),C****entre international de formation de l'O.I.T.,Turin /Italie****,*** *p****.01, s****ite internet vu* ***le 04/11/2013:***
http://www.itcilo.org/fr/le-centre/domaines-de-competence/droits-au-travail/normeinternationales-du-travail
8. *S.Braudo et A.Baumann,(****Définition de discrimination****),Dictionnaire du droit privé de Serge Braudo, site internet vu* ***le 12/11/2013*** *:*
http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/discrimination.php
9. *U.N.: «* ***General Assembly statement affirms rights for all*** *». 18 December 2008.site internet vu* ***le 05/09/2010****:*
http://www.ohchr.org/
10. *U.N.:(****Labour migration:Facts and figures****),Department of Economic and Social Affairs/ Population Division ,n°2013/02, September2013,site internet vu* ***le 05/09/2014****:*
www.unpopulation.org
11. *V. Fox ,(****Definition of equality in the workplace****) Demand Media, Houston Chronicle ,Houston, Texas 77210–4260,site internet vu* ***le 03/06/2014*** *:*
http://smallbusiness.chron.com/definition-equality-workplace-14653.html.
12. *World Bank : (****Gender at work****),A companion to the world development report on jobs, World Bank Group Gender & Development,2013,site internet vu* ***le 05/04/2014:***
www.worldbank.org/gender

فهرس الدّراسة

ملخص:

تمثّل المساواة بين بني البشر أحدّ الحقوق الأساسيّة في مجال العمل. وأكثر من ذلك، يُمكن اعتبارها مقوّماً أساسيّاً للاعتراف بباقي الحقوق؛ إذْ يُمكن الجزم أنّ التكريس الفعلي لأيّ حقّ من حقوق الإنسان لا يُمكن أن يتحقّق إلاّ إذا قُرِّرَ هذا الأخير على قدمِ المساواة للجميع.

وقدْ كانت الغاية المرجوّة في الماضي من وضعِ وصياغة نُصُوص دستوريّة أو تشريعيّة تكرّس مبدأ المساواة أمام القانون، تكمن، أساساً، في القضاء على الحصانات والامتيازات المقرّرة، آنذاك، لبعض الأشخاص أو الفئات؛ والتزام الدولة في ذلك، لم يتعدّ الالتزام بعدم التدخّل والحياد.

تطوّر نطاق مبدأ المساواة، تدريجيّاً، على نحوٍ إيجابيّ وفعّالٍ في الوقت ذاته؛ ليقترن شقّه الإيجابي (المساواة) بشقّه السّلبي (عدم التّمييز)؛ حيث أصبح من مسؤوليّة الدولة- ليس فقط الالتزام بعدم التدخّل- بل أيضاً، الالتزام بتشجيع المساواة من خلال اتّخاذ مجموعة التّدابير والإجراءات الّلازمة من أجل تحقيق المساواة الفعليّة والكفيلة بإعادة التوازن للمراكز القانونية المستضعفة نتيجة تمايز الأشخاص في الخصائص الطبيعية أو الاجتماعية. وطُرح السّؤال حول ما إذاكانت هذه الإجراءات الإيجابيّة المقرّرة لحساب الفئات المستضعفة دون غيرها، لن تؤدّي في بعض الحالات إلى "تمييز مخالف".

وكرست على المستوى الدولي، العديد من الإعلانات، الاتفاقيات والتوصيات مبدأ المساواة وعدم التّمييز، وتمثّل القواعد الدولية للعمل الصّادرة عن المنظمة الدولية للعمل، النّصوص الأكثر تطوّراً دوليّاً، إذا ما تعلّق الأمر بتنظيم ظروف التوظيف والاستخدام. وقرّر "مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي" منذ تأسيس المنظمة الدولية للعمل، فتضمّنته ديباجة الميثاق التّأسيسي للمنظمة (1919)، كما قرّر مبدأ المساواة وعدم التّمييز، على وجهٍ عام، ضمن إعلان فيلادلفيا (1944)، إعلان المبادئ والحقوق الأساسيّة في للعمل (1998)، وكذا، إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن العدالة الاجتماعيّة من أجل عولمة عادلة (2008).

وعاودت المنظمة التّأكيد على هذا المبدأ باعتماد العديد من الأدوات، لتمثّل الاتفاقية رقم: 111 والتوصية رقم: 111 للعام 1958، الأسس القاعديّة للمساواة وعدم التّمييز في ظلّ النشاط التّشريعي لهذه الأخيرة.

انقلبت هذه المبادئ والنّصوص المقرّرة على المستوى الدولي رأساً على عقب في ظلّ المعطيات الفعليّة والمعقّدة الّتي فرضتها العولمة الاقتصادية، ممّا دفع إلى التساؤل بشأن كيفيّة تحقيق المساواة في المعاملة في مجال العمل؟ ومن ثمّ، البحث عن التّدابير الواجب اتّخاذها في سبيل القضاء على كلّ معاملة تمييزيّة، استبعاد أو تفضيل من شأنه المساس بالمساواة في التوظيف والاستخدام.

استناداً لما سبق، تتناول الدراسة بالبحث والتحليل، موضوع "القواعد الدولية للعمل المكرّسة للمساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام" المقرّرة، أساساً، في ظلّ النشاط التشريعي للمنظمة الدولية للعمل. ووردت خطتها، كالآتي: فصل تمهيدي بمثابة مدخل عام للدراسة، يهدف إلى تناول المفاهيم الأساسية لها، في أبعادها التّاريخيّة والمفاهيميّة: (القواعد الدولية للعمل)، (المساواة في الفرص والمعاملة) و(عدم التّمييز في التوظيف والاستخدام).

بابين أساسيين يعالجان إشكاليّة الدراسة المُنصبّة حول تحديد نطاق مبدأ المساواة وعدم التمييز في ظلّ الاختصاص التشريعي للمنظمة الدولية للعمل على المستويين الشّخصي، وكذا، الموضوعي.

Résumé :

L'égalité *entre les êtres humains constitue l'un des droits fondamentaux au travail. Bien plus, il apparait comme l'un des éléments essentiels des autres droits, dans la mesure où la reconnaissance de ceux-ci ne prend toute sa portée que s'ils sont accordés à tous.*

La consécration dans des textes constitutionnels ou législatifs du principe d'égalité devant la loi tendait historiquement à abolir les immunités et les privilèges accordés à certains ou à certaines classes; les Etats se voient imposer une simple obligation d'abstention.

*Ce principe d'égalité a acquis peu à peu, une portée tout à la fois plus positive et plus effective; son aspect positif (l'égalité) rejoint son aspect négatif (la non-discrimination):l'Etat ne doit plus seulement s'abstenir, mais encourager cette égalité par des mesures concrètes, la rendre plus réelle, redresser les disparités naturelles ou sociales. La question se pose alors de savoir si ces mesures de faveur à l'égard de certaines catégories n'impliquent pas à leur tour une [****discrimination à rebours****].*

Au plan international, nombreux sont les traités, les conventions et les recommandations qui établissent le principe d'égalité et de non-discrimination, ***les normes internationales du travail de l'O.I.T.*** *constituent à ce niveau les textes les plus élaborées dans le domaine de l'emploi. Dés l'avènement de* ***l'O.I.T.****, le principe [****à travail égal, salaire égal****] figurait dans le préambule de la constitution de l'organisation****(1919)****,celui* ***d'égalité*** *et de* ***non-discrimination****, en général, dans la* ***Déclaration de Philadelphie (1944)****, la* ***Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail(1998)****,ainsi, que la* ***déclaration de l'O.I.T. sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008).***

Ce dernier est repris dans un grand nombre d'instruments, ***la convention n°111 (complétée par la recommandation n°111) de 1958*** *concernant* ***l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de travail*** *contient les normes de base.*

En présence d'une mondialisation si réelle et si complexe, on se demande ***comment réaliser une effective égalité de chances ou de traitement au travail ?*** *On recherche les mesures à prendre afin d'éliminer toute distinction, exclusion, ou préférence qui a pour effet d'altérer l'égalité au travail.*

Ainsi, cette étude traite des « ***normes internationales du travail consacrant le principe d'égalité et de non-discrimination en matière d'emploi et de travail*** *» élaborées dans le cadre de la fonction législative de l'O.I.T.*

*Le plan de cette étude est simple :****un chapitre préliminaire*** *qui constitue* ***le cadre historique et notionnel*** *de l'étude, il cherche à définir les notions principales qui sont à la base de cette étude : [****Les normes internationales du travail****],[****L'égalité des chances et du traitement****]et[****La non-discrimination en matière d'emploi et de profession****].*

Deux titres principaux inhérents à la problématique objet de cette étude ; problématique relative à ***la portée du principe d'égalité et de non-discrimination au sein de la fonction législative de l'O.I.T.*** *sur les deux plans* ***subjectif (rationae personae)*** *et* ***objectif (rationae materiae).***